

Foten innenfor

Midlertidige ansettelser i NRK

Beate Sletvold Øistad



Masteroppgave i sosiologi
Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi
UNIVERSITETET I OSLO
Høsten 2014

© Beate Sletvold Øistad

2014

Foten innenfor. Midlertidige ansettelse i NRK

Beate Sletvold Øistad

<http://www.duo.uio.no/>

Trykk: Allkopi

Sammendrag

Denne oppgaven handler om midlertidige ansettelser i Norges største mediebedrift – et tema som kan knyttes til den større debatten om fleksibilitet i arbeidslivet. Oppgaven er en casestudie av NRK Nyheter i Oslo. Den er basert på kvalitative intervjuer med 15 journalister, tillitsvalgte og ledere. Til nå har studier av midlertidig ansattes arbeidsvilkår dreid seg mest om yrker med lave formelle krav til utdanning og kompetanse. Yrker som krever lang utdanning og spesialisert kompetanse har i stor grad vært oversett i forskningen på midlertidighet, til tross for at andelen midlertidig ansatte blant for eksempel journalister er om lag dobbel så høy som gjennomsnittet i det norske arbeidslivet.

Oppgavens overordnede problemstilling er: Hvordan tilpasser høyt utdannede arbeidstakere seg den iboende usikkerheten i det midlertidige ansettelsesforholdet? Problemstillingen belyses gjennom følgende forskningsspørsmål, nærmere knyttet til caset som studeres: Hva kjennetegner arbeidsorganiseringen i NRK Nyheter og hvilke konsekvenser har den for de midlertidig ansatte? Hvilke strategier har midlertidig ansatte journalister for å få en varig tilknytning til arbeidsplassen, og hvorfor oppsøker de usikre arbeidsforhold?

Basert på analytiske perspektiver på organisatorisk fleksibilitet og de uformelle aspektene ved arbeidskontrakten, bidrar denne studien med en empirisk utdypning av en av hovedtesene i forskningen på midlertidige ansettelser – at langsiktige og forutsigbare ansettelsesrelasjoner mellom arbeidsgiver og arbeidstaker gradvis har fått mindre betydning, til fordel for mer usikre og kortvarige relasjoner mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidstakerens kompetanse og markedsmakt preger relasjonen mellom partene framfor standardiserte arbeidskontrakter og kollektive avtaler i større grad, noe som har ført til mindre jobbtrygghet og økt fokus på ansettbarhet (employability).

Oppgavens viktigste funn er at NRK Nyheter ser ut til skifte ut midlertidige ansatte etter at de har gått i gjentatte vikariater i en viss periode, for å unngå at de får krav på fast ansettelse. NRK Nyheter bruker midlertidig arbeidskraft på grunn av behovet for numerisk stabilitet, men *måten* de gjør det på, sikrer i tillegg numerisk fleksibilitet.

Arbeidsorganiseringen i NRK Nyheter framstår som svært fleksibel, men denne fleksibiliteten har ulike konsekvenser for ulike grupper av arbeidstakere. For de fast ansatte er fleksibilitet noe man *har*. For de midlertidig ansatte er det derimot noe man *er*, ved å for eksempel si ja til vakter på kort varsel og jobbe på ubekvemme tidspunkter. Den største risikoen ved

svingninger i NRK Nyheters aktivitetsnivå ser ut til å bæres av de midlertidig ansatte.

For å øke sjansen for fast jobb tyr de midlertidig ansatte først og fremst til individuelle strategier, som å alltid si ja til arbeidsgivers ønsker og vise tålmodighet. Å benytte en kollektiv strategi, som å formelt kreve fast ansettelse via fagforeningen, bryter med informantenes meritokratiske orientering og oppfattes dermed ikke som en legitim strategi for å oppnå fast ansettelse. Resultatet av disse praksisene er at NRK Nyheter er sikret de midlertidig ansattes arbeidsinnsats og lojalitet uten å måtte tilby dem fast ansettelse i retur.

Selv om arbeidsvilkårene er usikre og sannsynligheten for å få fast ansettelse er liten, er det en risiko informantene likevel er villige til å akseptere fordi den potensielle gevinsten – fast ansettelse – er stor. Dersom det midlertidige arbeidsforholdet ikke resulterer i fast jobb opplever de likevel å ha økt sin ansettbarhet fordi de har vært innom NRK. Dessuten går veien til fast jobb i NRK Nyheter nesten alltid via den midlertidige stillingen.

Funnene i denne casestudien av NRK Nyheter står dermed i sterk kontrast til en sentral påstand i mye av litteraturen om såkalte kunnskapsarbeidere; at høyt utdannede arbeidstakere, i kraft av sin ettertraktede og spesialiserte kompetanse, har stor forhandlingsmakt overfor arbeidsgiver. Funnene indikerer snarere at maktforholdet på arbeidsplassen avgjøres av hvem som har fordel av forholdet mellom tilbud og etterspørsel. Stor tilgang på erfarne journalister som kan ta vakter uten særlig opplæring gjør det mindre kostbart å skifte ut ansatte. Erstattbarhet er gjerne noe som forbindes med arbeidstakere med lavere formelle kvalifikasjoner. Tilbudsoverskuddet i mediebransjen gjør at selv arbeidstakere med lang utdanning, relevant arbeidserfaring og spesialisert kompetanse i praksis er lett erstattelige. Disse erfaringene av risiko, usikkerhet og uforutsigbarhet er noe midlertidig ansatte journalister deler med midlertidig ansatte i motsatt ende av arbeidsmarkedshierarkiet.

Forord

Det har vært et stort privilegium å få vie et helt år av livet mitt til å skrive denne oppgaven.

Det er mange som har bidratt til at det har latt seg gjennomføre.

Ført og fremst, tusen takk til informantene som har stilt opp på intervjuer, og for at jeg har fått følge dere gjennom et begivenhetsrikt år i NRK Nyheter. Det er dere som har gjort denne oppgaven mulig. Personalledelsen i NRK skal også ha takk for å ha bidratt med detaljerte bemanningsoversikter og ikke minst åpenhet om temaet. Takk også til NRKs journalistlag. Osloforskning og Rådet for anvendt medieforskning takkes for generøse stipender.

Min hovedveileder Heidi Nicolaisen har med uvurderlig dyktighet, presisjon og entusiasme guidet meg gjennom en lærerik prosess. Også i travle tider, har hun alltid funnet tid til meg. Det er jeg svært takknemlig for. Biveileder Karin Widerberg skal ha en stor takk, for inspirasjon, støtte og sosiologisk begeistring. En stor takk går også til Fafo, spesielt alle på arbeidslivsgruppa, for generøse og optimale rammebetingelser for oppgaveskriving. Det har vært svært inspirerende å være omgitt landets beste, og ikke minst triveligste, arbeidslivsforskere. Blant disse skal fabelaktige Hedda Haakestad og Erika Braanen Sterri ha en spesiell takk for daglig kompaniskap og støtte, av både faglig og mindre faglig karakter.

Aleksander Bern, Sigrun Feiring, Ida Johanne Warnes Kjeøy, Kaja Reegård, Åsmund Arup Seip, Victor Lund Shammas, Guri Sletvold, Maren Toft, Elina Vinberg og Halgrim Øistad har alle lest utkast og bidratt med avgjørende innspill. Dere har også sørget for at jeg stort sett har beholdt både forstanden og selvstilliten gjennom hele prosessen. Det er, etter det jeg har skjønnet, ikke alle masterstudenter forunt. Tusen takk!

Sist, men ikke minst, en spesiell takk til Johan Brox – en ubeskrivelig fantastisk person og livspartner, og daglig bevis på at de beste hodene ikke nødvendigvis befinner seg på Blindern.

Beate Sletvold Øistad

Oslo, 30. oktober 2014

Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	1
1.1	Forskningsspørsmål.....	3
1.1.1	Gangen i framstillingen.....	4
2	Forskningsdesign, data og metode.....	5
2.1	Hvorfor NRK?.....	5
2.2	Casestudiet som metodologisk tilnærming.....	6
2.3	Gjennomføring av undersøkelsen: Metode, data og etikk.....	7
2.3.1	Rekruttering av informanter og gjennomføring av intervjuer.....	7
2.3.2	Å studere et omdiskutert tema.....	9
2.3.3	Anonymisering, personvern og etikk.....	10
2.3.4	Gyldighet og pålitelighet.....	11
2.3.5	Kan man generalisere fra ett case til et annet?.....	13
2.4	Kjennetegn ved informantene.....	14
2.5	Oppsummering.....	15
3	Analytiske perspektiver på midlertidige ansettelses.....	16
3.1	Foreliggende forskning på midlertidighet.....	16
3.2	Fleksibilitet: Hva, hvordan og for hvem?.....	19
3.2.1	Fleksible arbeidsorganisasjoner.....	20
3.2.2	En relasjonell forståelse av fleksibilitet.....	22
3.3	Perspektiver på arbeidskontrakten.....	23
3.3.1	Uskrevne forventninger.....	23
3.4	Institusjonelle forskjeller.....	25
3.5	Oppsummering.....	26
4	Midlertidige ansettelses – en bakgrunn.....	28
4.1	Midlertidige ansettelses i det norske arbeidslivet.....	28
4.1.1	Den juridiske arbeidskontrakten.....	30
4.2	Turbulente tider i mediebransjen.....	32
4.3	Om NRK.....	33
4.3.1	Tilknytningsformer.....	34
4.3.2	Nedbemannings og omorganisering.....	38
4.3.3	Midlertidige ansettelses i policy og praksis.....	39

4.3.4	Årsaker til bruk av midlertidige ansettelser	41
4.4	Oppsummering	42
5	M for midlertidig: Arbeidsorganisering i NRK Nyheter.....	44
5.1	To ansettelsesregimer	44
5.2	Numerisk stabilitet.....	45
5.2.1	Arbeidsoppgaver: Funksjonell fleksibilitet for alle.....	45
5.2.2	Større innslag av ubekvem arbeidstid	47
5.2.3	Gjentatte vikariater	47
5.3	Numerisk fleksibilitet	49
5.3.1	Toårsregelen	49
5.3.2	Strategisk bruk av arbeidsmiljøloven	51
5.4	Konsekvenser for arbeidstakerne.....	52
5.5	Forholdet mellom kjerne og periferi.....	53
5.6	Oppsummering	54
6	Fast jobb i NRK: En umulig mulighet	56
6.1	Forventninger til arbeidsforholdet	56
6.2	Tre strategier for å få «være med videre».....	58
6.2.1	Å være en som sier ja	58
6.2.2	Tålmodighet	60
6.2.3	En kollektiv strategi	62
6.3	Stor gevinst, liten risiko.....	65
6.3.1	Gull på CV-en	65
6.3.2	Fast stilling som utsatt belønning.....	66
6.3.3	Diskrepans mellom den juridiske og den opplevde tilknytningen	67
6.4	Hvis alle står på tå er det ingen som ser	68
6.4.1	Forholdet mellom tilbud og etterspørsel	69
6.4.2	Høyt utdannet, men erstattelig	70
7	Midlertidige ansettelser i NRK Nyheter: Oppsummering og konklusjon.....	72
7.1	Usikkerhet og muligheter	72
7.1.1	Oppgavens bidrag.....	75
7.1.2	Forslag til videre forskning	76
	Litteraturliste	78
	Vedlegg	84

Figurer og tabeller

Figur 3.2.1 Atkinsons modell av den fleksible bedrift	21
Figur 4.3.1 Bemanningsorganisering i NRK.....	34
Tabell 4.3.1 Bemanningsoversikt i NRK Nyheter, september 2013 og 2014.....	35
Figur 4.3.3 Hvor lenge jobbet du i NRK før du ble fast ansatt? Nyhetsavdelingen	40

1 Innledning

Siden 1980-tallet har det vært en enorm vekst i høyere utdanning i Norge. Vi utdanner oss stadig mer og lenger enn før (Statistisk sentralbyrå, 2014b). I mange tilfeller kan en lang utdanning være en døråpner til interessante jobber med gode muligheter, både til personlig utvikling og en anstendig lønn. Samtidig ser vi at mange av de høyt utdannede i disse jobbene er midlertidig ansatt i årevis i rekker av vikariat, engasjementer og prosjektstillinger. Det er med andre ord mange muligheter til karriereutvikling gjennom tidsbegrensede prosjekter, men færre muligheter til fast ansettelse. Spesielt for nyutdannede kan det ta lang tid å få fast jobb, selv med relevant utdanning og arbeidserfaring. Dette skjer i en livsfase hvor mange samtidig ønsker å etablere familie og kjøpe bolig, og derfor har interesse av sikkerhet, i form av en forutsigbar inntekt og muligheter til langsiktig planlegging.

Selv om arbeidsoppgavene er aldri så givende, innebærer midlertidige ansettelser en grunnleggende usikkerhet for arbeidstakeren, også for de med lang utdanning og spesialisert kompetanse: Hva skal jeg gjøre når vikariatet går ut om to måneder? Blir det forlenget? Og hva med denne måneden, får jeg nok vakter til å dekke både husleia og barnehageplassen? Er det muligheter for fast jobb på sikt hvis jeg legger inn en ekstra arbeidsinnsats nå?

I enkelte bransjer er disse spørsmålene mer presserende enn andre. I mediebransjen er 20 prosent midlertidig ansatt, over dobbelt så mange som gjennomsnittet i det norske arbeidslivet. For de yngre på vei inn i bransjen er tallet sannsynligvis langt høyere (Grimsmo & Heen, 2013). Midlertidige ansettelser preger også andre bransjer og sektorer som sysselsetter mange med lang utdanning. I akademia er for eksempel gjennomsnittsalderen for fast ansettelse 43 år, og i deler av universitets- og høyskolesektoren er midlertidige ansettelser snarere regelen enn unntaket (Kunnskapsdepartementet, 2014).

Hva gjør denne situasjonen med mulighetshorisontene til høyt utdannede arbeidstakere, og hvordan tilpasser de seg den iboende usikkerheten i det midlertidige arbeidsforholdet? Dette er spørsmål som også kan knyttes den større debatten om fleksibilitet i arbeidslivet. Denne oppgaven er en kvalitativ casestudie av midlertidige ansettelser i NRK, Norges største mediebedrift. Datamaterialet er intervjuer med 15 journalister, tillitsvalgte og ledere i NRK Nyheter, en avdeling preget av en omfattende bruk av midlertidig arbeidskraft. Datamaterialet drøftes i lys av analytiske perspektiver på fleksibilitet og de uformelle aspektene ved arbeidskontrakten.

Journalistyrket har tradisjonelt ikke vært et yrke hvor høyere utdanning har blitt sett på

som nødvendig. I dag anses journalistikken derimot som et typisk middelklasseyrke, hvor det er vanlig med høyskoleutdanning og/eller universitetsutdanning. Mange unge ønsker et såkalt kreativt yrke, og journalistutdanningene har i mange år vært blant de mest populære studiene i Norge (Bjørnsen, Hovden, & Ottosen, 2007). Veien til fast jobb i mediebransjen er imidlertid lang. Mediene er storforbrukere og overforbrukere av midlertidig arbeidskraft, skrev tidligere leder i Norsk journalistlag Elin Flodberghagen i 2010: «Journalister går i vikariat i mange år før de bli tilbudt fast jobb. De 'luftes' ut av bedrifter som ønsker å unngå krav om fast ansettelse eller fortrinnsrett ved ledige stillinger» (Flodberghagen, 2010). Samtidig er mediebransjen inne i en dyp krise, preget av dramatiske nedbemanninger og strukturelle endringer. Bare i 2014 varslet norske mediebedrifter kutt for til sammen én milliard kroner (Johannessen & Hammerstrøm, 2014). Dette gjør at det blir stadig færre faste stillinger for journalister, spesielt for de yngre på vei inn i bransjen (Grimsmo & Heen, 2013). Nasjonalt som internasjonalt preges mediebransjen av løsere tilknytningsformer, økte krav til fleksibilitet og stadig effektivisering av arbeidsoppgaver (Deuze, 2007).

Oppgaven bidrar med en empirisk utdypning av en av hovedtesene i forskningen på midlertidige ansettelser – at langsiktige og forutsigbare ansettelsesrelasjoner mellom arbeidsgiver og arbeidstaker gradvis har fått mindre betydning, til fordel for mer usikre og kortvarige relasjoner mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidstakerens kompetanse og markedsmakt preger relasjonen mellom partene framfor standardiserte arbeidskontrakter og kollektive avtaler i større grad, noe som har ført til mindre jobbtrygghet og økt fokus på ansettbarhet (employability) (Nesheim, 2005).

Det trengs mer forskning på midlertidige ansettelser i det norske arbeidslivet. For det første har studier av midlertidige ansettelser dreid seg mest om yrker med lave formelle krav til utdanning og kompetanse. Arbeidstakere i yrker med høyere krav til kompetanse, og hvor arbeidstakerne antas å ha større markedsmakt, har for det meste vært oversett i forskningen på midlertidighet (Nesheim, 2004; Rasmussen & Håpnes, 2012). For det andre er en overvekt av forskningen basert på kvantitative data. Det betyr at selv om vi vet en del om omfanget og utviklingen av midlertidige ansettelser over tid og mellom land, er det begrenset kunnskap om *hvordan* de som er ansatt på midlertidige kontrakter forstår og tilpasser seg denne tilknytningsformen. For det tredje bruker mye av den norske kvalitative forskningen på høyt utdannede arbeidstakere begreper og teorier som er basert på analyser av det angloamerikanske arbeidslivet (se f.eks Kvande & Rasmussen, 2007). Leiulfsrud og Frisvold (2004) hevder det er et sprik mellom virkelighetsbeskrivelsene som preger den internasjonale

fleksibilitetsforskningen og forholdene i Norge. Arbeidslivet i Norge er relativt strengt regulert og har dermed lite til felles med deregulerte markedsøkonomier, hvor arbeidskraften må tilpasse seg kapitalens behov. Det er derfor behov for kvalitativ forskning på midlertidige ansettelser i det norske arbeidslivet, som har den norske institusjonelle konteksten som forståelsesramme. Med denne oppgaven forsøker jeg å gjøre nettopp det.

Mens jeg arbeidet med oppgaven skjedde det store endringer i NRK. Dette har gitt meg en unik mulighet til å studere NRKs bruk av midlertidige ansettelser i sanntid. Samtidig som jeg startet innsamlingen av datamaterialet varslet NRK om nedbemanning, og at kuttene først og fremst kom til å ramme vikarene i NRK Nyheter. NRK gikk også gjennom en større omorganisering. Senere samme vår, gikk en 38 år gammel journalist til rettsak mot NRK med krav om fast ansettelse. Oslo tingrett slo fast at han hadde vært ulovlig midlertidig ansatt og han ble tilkjent fast stilling i NRK. Blant annet som følge av rettsaken forsøker NRK Nyheter nå i større grad å benytte fast ansatte for å fylle vikariater og korttidsfravær, hvor de tidligere tydde til midlertidig arbeidskraft. Foreløpig ser det til at disse endringene har ført til mindre bruk av midlertidig ansatte.

1.1 Forskningsspørsmål

Selv om NRK Nyheter er case for oppgaven, er dette først og fremst en studie av midlertidighet. Med det mener jeg at NRK er valgt som case for å forstå en mer generell tematikk med sosiologisk relevans – midlertidige ansettelser blant arbeidstakere med lang utdanning. Oppgaven er dermed et forsøk på det som det Kvale og Brinkmann (2009, s. 266) kaller *analytisk generalisering*, en begrunnet vurdering av i hvilken grad de sosiale prosessene knyttet til midlertidige ansettelser i NRK kan bidra til forståelse av liknende prosesser i andre fleksible arbeidsorganisasjoner, kjennetegnet av stor konkurranse om jobbene og mange midlertidig ansatte med lang utdanning. Oppgavens problemstilling er som følger:

Hvordan tilpasser høyt utdannede arbeidstakere seg den iboende usikkerheten i det midlertidige ansettelsesforholdet?

Problemstillingen belyses gjennom følgende forskningsspørsmål, nærmere knyttet til det spesifikke caset som studeres.

- *Hva kjennetegner arbeidsorganiseringen i NRK Nyheter, og hvilke konsekvenser har den for de midlertidig ansatte?*
- *Hvilke strategier har de midlertidig ansatte for å få en varig tilknytning til arbeidsplassen, og hvorfor oppsøker de usikre arbeidsforhold?*

Jeg har først og fremst et arbeidstakerperspektiv på temaet, det vil si at temaet undersøkes fra de midlertidig ansattes ståsted, med vekt på deres forventninger, erfaringer og strategier så langt det er mulig. En god sosiologisk analyse er imidlertid avhengig av en forståelse av den sosiale konteksten aktørene befinner seg i. For å gi leseren et innblikk i denne konteksten studeres NRK i et organisasjonsperspektiv i analysens første del. Her svarer jeg også på problemstillingens første delspørsmål og befinner meg analytisk sett på mellomnivå. I analysens andre del tar jeg for meg problemstillingens andre delspørsmål, med vekt på informantenes perspektiv. Analytisk sett befinner jeg meg da på individnivå. Hensikten med en slik analytisk todeling er å koble de midlertidig ansattes forventninger, erfaringer og strategier sammen med organisatoriske forhold på arbeidsplassen og den øvrige situasjonen i arbeidsmarkedet for journalister.

1.1.1 Gangen i framstillingen

I kapittel 2 drøfter jeg oppgavens metodiske opplegg og redegjør for datamaterialet som de empiriske analysene er basert på. I kapittel 3 diskuterer jeg først foreliggende forskning på midlertidige ansettelser, med spesiell vekt på høyt utdannede arbeidstakere. Deretter presenterer jeg de analytiske perspektivene i oppgaven. I kapittel 4 skisserer jeg en institusjonell bakgrunn for å sette datamaterialet i kontekst. Jeg beskriver også kort NRKs policy for midlertidige ansettelser og hvordan NRK er organisert. I kapittel 5 analyseres arbeidsorganiseringen i NRK Nyheter og hvilke konsekvenser den har for de midlertidig ansatte. I kapittel 6 undersøker jeg informantenes forventninger til det midlertidige arbeidsforholdet. I kapittel 7 oppsummerer og diskuterer jeg oppgavens viktigste funn og peker på temaer som kan være interessante for videre forskning.

2 Forskningsdesign, data og metode

2.1 Hvorfor NRK?

NRK er av flere grunner et fruktbart utgangspunkt for å studere midlertidige ansettelser blant arbeidstakere med lang utdanning og spesialisert kompetanse. I kraft av å være allmennkringkaster har NRK en særegen stilling i den norske befolkningen og er en velkjent og anerkjent mediebedrift. I 2013 ble NRK kåret til medie-Norges mest attraktive arbeidsgiver (Ipsos MMI, 2013). NRK er en arbeidsplass hvor konkurransen om jobbene er hard og få slipper gjennom nåløyet. Konkurransen blir ikke mindre av at det blir stadig færre journalistjobber i mediebransjen, noe som utløser et tilbudsoverskudd av arbeidskraft. Norsk journalistlags (NJ) medlemstall indikerer at det har blitt færre journalister i arbeid i Norge de siste årene: Fra 2008 til 2013 mistet journalistenes fagforbund nær 600 medlemmer (Norsk journalistlag, 2013). Disse faktorene kan føre til at arbeidstakere mest sannsynlig er villige til å strekke seg langt for å få foten innenfor en bedrift som NRK. Som Norges største mediebedrift utgjør NRK i tillegg en vesentlig del av arbeidsmarkedet for journalister, spesielt i Oslo, hvor flertallet av NRKs ansatte holder til.

NRK har ved flere anledninger blitt offentlig kritisert sin for bruk av midlertidige ansettelser og fått et rykte som «versting»: Alle i mediebransjen «vet» at kun de færreste får fast jobb i NRK. Spesielt i høsten 2010 var det mye oppmerksomhet rundt NRKs bruk av midlertidige ansettelser, da en vikar i Østlandssendingen sa opp jobben sin på direkte radio i protest mot NRKs behandling av vikarer (se for eksempel Holen, 2010; Jensen, 2010; Johansen, 2011; Nydal, 2010). Også våren 2014 var NRKs vikarpolitikk i søkelyset, i forbindelse med en rettsak i Oslo tingrett hvor en tidligere vikar vant fram med krav om fast ansettelse.

Det er med andre ord en del forestillinger knyttet til NRKs bruk av midlertidige ansettelser, som både former og blir formet av dem med tilknytning til virksomheten. Slike fortellinger om midlertidighet er interessante fordi de med nødvendighet preger forventningene arbeidstakere tar med seg inn i arbeidsforholdet.

I dette kapittelet gjør jeg rede for den metodologiske tilnærmingen i oppgaven. Ovenfor har jeg forklart valg av case. I det følgende diskuterer jeg valget av forskningsdesign. Deretter beskriver jeg hvordan jeg har gått fram i datainnsamlingen og diskuterer utfordringer knyttet til etikk, anonymisering og personvern. Videre drøftes studiens gyldighet, pålitelighet

og potensiale for generalisering. Kapittelet avsluttes med en kort presentasjon av informantene som har bidratt til studien.

2.2 Casestudiet som metodologisk tilnærming

Valg av forskningsdesign er i stor grad formet av hva slags forskningsspørsmål man er ute etter å få svar på (Ragin & Amoroso, 2011, s. 29). Casestudiet kan defineres som en kvalitativ og detaljert undersøkelse av et fenomen, det være seg en virksomhet, historisk epoke eller enkeltstående hendelse, hvor resultatene fra et case kan brukes til å forstå andre case og prosesser innenfor sammenlignbare kontekster. Hva som utgjør et case kommer an på studiens analytiske fokus (Ragin & Amoroso, 2011, s. 221). I denne studien har jeg valgt en kontekstualistisk tilnærming. Et sentralt poeng i en slik tilnærming er at kontekst er helt avgjørende for å forstå sosiale fenomener. En eventuell generalisering på bakgrunn av et case er derfor ikke universell, i den forstand at den gjelder for alle tilfeller til alle tider. Det er i stedet snakk om generalisering innenfor spesifiserte kontekster (Mjøset, 2009, s. 53). Med andre ord kan funnene fra en casestudie av NRK Nyheter tenkes å belyse prosesser og mekanismer som kan være relevante i studier av andre lignende bedrifter, kjennetegnet av fleksibel arbeidsorganisering, høy konkurranse om jobbene og utstrakt bruk av midlertidige ansettelser.

En vanlig innvending mot casestudiet som metode er at det gir forskerens subjektive forforståelse for stort spillerom, det vil si at forskeren står i fare for å finne kun det hun ønsker å finne. Flyvbjerg viser derimot til en rekke studier som viser at forskernes antakelser tvert imot måtte modereres eller revideres i møtet med caset. Fordi det både er vanskelig og uredelig å «overse» empiri som ikke passer inn i forskerens forforståelse, kan casestudiet derfor virke disiplinerende framfor verifiserende. Spørsmålet om tendensen til verifikasjon gjelder alle vitenskapelige metoder, ikke bare de kvalitative. Valg av variabler og operasjonaliseringen av disse er nødvendigvis preget av forskerens subjektive forforståelser, ifølge Flyvbjerg. De som jobber med store datasett kommer ikke like tett på dem de studerer som det caseforskere ofte gjør. Dermed er det også færre muligheter til å bli korrigert av sine studieobjekter og få dobbeltsjekket informasjon (Flyvbjerg, 2010, s. 479-480).

2.3 Gjennomføring av undersøkelsen: Metode, data og etikk

2.3.1 Rekruttering av informanter og gjennomføring av intervjuer

Jeg har gjort totalt 16 intervjuer med 15 nåværende og tidligere midlertidig ansatte, tillitsvalgte og ledelse på ulike nivåer i NRK. Av disse er elleve nåværende eller tidligere midlertidig ansatte, tre representanter fra NRKs journalistlag (NRKJ), samt to representanter fra ledelsen. Den ene lederen var på toppnivå, den andre er mellomleder. Intervjuene var semi-strukturerte. Det vil si at jeg på forhånd hadde formulert en rekke temaer og spørsmål, men var åpen for å inkludere informantenes innfallsvinkler underveis. Intervjuene varte fra 30 minutter til halvannen time, de fleste med en varighet på litt over én time. Hensikten med å også intervjuer tillitsvalgte og representanter fra ledelsen var å forstå mer av selve arbeidsorganiseringen i NRK og å sette de midlertidig ansattes erfaringer i en større sammenheng. For å begrense omfanget av oppgaven har jeg valgt å konsentrere meg om de arbeidstakerne som er ansatt i bedriften, og dermed utelukket frilansere og andre selvstendig næringsdrivende som utfører tidsbegrensede oppdrag for NRK. Det har jeg gjort fordi disse ikke betegnes som arbeidstakere og derfor ikke omfattes av arbeidsmiljøloven, lønnsgarantiloven, arbeidstvistloven og så videre.

Intervjuene ble i hovedsak gjort høsten og vinteren 2013/2014. Jeg utførte også to pilotintervjuer våren 2013. Omtrent samtidig som jeg gjorde intervjuene ble det varslet om kutt i vikarbruken i NRK Nyheter. Ingen av de midlertidig ansatte informantene visste om de fikk beholde jobben som følge av dette. Jeg kontaktet derfor fem av informantene på nytt etter kuttene var gjennomført for å høre om de fortsatt jobbet i NRK og hvis ikke, hva slags annen jobb de eventuelt hadde fått. I løpet av 2014 har NRK som sagt gjort flere endringer i vikarpolitikken. Personalavdelingen i Nyhetsdivisjonen har bidratt med oppdaterte bemanningsoversikter og informasjon om disse endringene høsten 2014. NRKs journalistlag har også bidratt med sine kommentarer til utviklingen (se avsnitt 4.3.1). Det er viktig å merke seg at mitt datamateriale ble samlet inn og analysert *før* disse endringene trådte i kraft.

Én av informantene har blitt intervjuet to ganger: Først i kraft av å være midlertidigkontakt (se beskrivelse på neste side) og deretter i rollen som midlertidig ansatt. En annen informant, en tilkallingsvikar, måtte avbryte intervjuet tidligere enn planlagt da vedkommende hadde blitt oppringt tidligere på dagen og sagt ja til å jobbe en ekstra vakt.

Dette intervjuet ble derfor gjort i to deler.

Informantene valgte selv stedet for intervjuet. Enkelte intervjuer ble utført på arbeidsplassen, i rom hvor vi kunne snakke uforstyrret. Andre intervjuer ble gjort utenfor arbeidsplassen, på kafeer, undervisningsinstitusjoner eller hjemme hos informanten. Jeg utarbeidet forskjellige intervjuguider for de midlertidig ansatte, tillitsvalgte og ledelsen, men vi var likevel innom de samme temaene i alle intervjuene¹. Intervjuguidene som ble benyttet under intervjuer med de midlertidig ansatte fokuserte på subjektive erfaringer, som opplevelse av arbeidshverdagen og framtiden. Intervjuene med tillitsvalgte og ledelsen handlet først og fremst om arbeidsorganiseringen og personalpolitikken i NRK Nyheter. De tillitsvalgte ble for eksempel spurt om hvordan fagforeningen jobbet med midlertidighetstematikken på sentralt og lokalt nivå, mens lederne i større grad ble spurt om arbeidsorganisering og den offisielle vikarpolitikken. For å holde på inntrykkene fra intervjusituasjonen skrev jeg feltnotater i etterkant av hvert intervju. Intervjuguidene ble revidert underveis, ettersom informantene brakte opp nye temaer og innfallsvinkler. Intervjuene ble tatt opp digitalt og transkribert i etterkant. Mitt inntrykk er at ingen av informantene lot seg hemme av opptakeren, trolig fordi de selv har intervjuet som arbeidsverktøy og derfor er fortrolige med intervjusituasjonen. Informantene var hjelpsomme og jeg oppfattet dem som engasjerte i tematikken.

Journalistenes fagforening, NRKs journalistlag (NRKJ), var et viktig mellomledd i rekrutteringen av informanter. Jeg tok kontakt med NRKJ først fordi fagforeningen har jobbet mye med tematikken og ikke minst vet hvor i organisasjonen de midlertidig ansatte befinner seg. NRKJ anbefalte meg å ta kontakt med et par av de lokale fagforeningsklubbene i NRK Nyheter, hvor andelen midlertidig ansatte var høy. Jeg valgte å intervju to såkalte midlertidigkontakter i to av disse klubbene. Midlertidigkontaktene er tillitsvalgte med særlig ansvar for å følge opp de midlertidig ansatte, og de fleste klubbene i NRK har slike. Fordi midlertidigkontaktene har god oversikt og daglig kontakt med vikarene, ba jeg dem om å foreslå navn på midlertidig ansatte som jeg kunne kontakte. I tillegg rekrutterte jeg fem informanter (to av disse var pilotintervjuer) via bekjente. Samtlige potensielle informanter ble kontaktet per epost hvor jeg kort beskrev prosjektet og forsikret om anonymitet og konfidensialitet.

Repstad (2007) peker på at informanter bør være mest mulig forskjellige, innenfor problemstillingens grenser, for å få et mest mulig allsidig datagrunnlag. Dette antas å øke sjansene for å få rikere data. Jeg var derfor opptatt av å få størst mulig variasjon innenfor

¹ Se vedlegg 2, 3 og 4 - Intervjuguider.

gruppen av midlertidig ansatte med tanke på alder, journalistisk erfaring, kjønn, ansiennitet og type tilknytning (nåværende eller tidligere midlertidig). Jeg endte likevel opp med en relativt enhetlig gruppe informanter, med en overvekt av unge kvinner uten barn og i etableringsfasen i arbeidslivet. Det kan selvfølgelig komme av at denne gruppen er overrepresentert blant de midlertidig ansatte i NRK Nyheter. I etterkant ser jeg at jeg kunne vært mer strategisk i utvelgelsen av informanter, fordi det skulle vise seg å være relativt lett å få informanter til å stille opp på prosjektet. En strategi kunne for eksempel vært å be om navn på ansatte som hadde vært midlertidig lengst, var over en viss alder, hadde fått barn og så videre. Dette hadde kanskje sikret et bredere utvalg og samtidig gitt tilgang til informanter som trolig har innsikt i hva vikartilværelsen innebærer over tid.

2.3.2 Å studere et omdiskutert tema

Bruken av midlertidige ansettelse er et omdiskutert tema, også i NRK. Fra forarbeidet til oppgaven var jeg kjent med at ledelsen og NRKs journalistlag er uenige om NRKs bruk av midlertidig arbeidskraft. Kort fortalt mener ledelsen at vikarbruken er forsvarlig og i tråd med lovverket, mens fagforeningen mener at grunnbemanningen er for lav og at flere av de midlertidig ansatte må kunne ansettes fast.² Bortsett fra én, var alle informantene klare på at de ønsket fast ansettelse.

Overfor lederne var jeg åpen om at jeg hadde et arbeidstakerperspektiv på midlertidige ansettelse, men understreket at jeg også var interessert i arbeidsgivers syn på temaet for å få en mer balansert forståelse. Fordi jeg ønsket innblikk i NRKs overordnede vikarpolitikk, men også hvordan den kan slå ut i praksis, intervjuet jeg ledere på to ulike nivåer i NRK. En på toppnivå, og en på mellomnivå i NRK Nyheter. Representantene for ledelsen intervjuet jeg først etter at jeg hadde intervjuet journalistene og de tillitsvalgte. Fordi det er de midlertidig ansatte som er oppgavens hovedpersoner, ønsket jeg å få deres oppfatning av arbeidsplassen og sin egen situasjon, før jeg snakket med ledelsen. Widerberg (2001, s. 81) peker på at en slik framgangsmåte gjør det mulig for forskeren å gå videre med de ansattes temaer og spørsmål og få ledelsens perspektiver på disse. Samtidig kan det å intervjuere ledere være en helt annen situasjon og relasjon enn å intervjuere ansatte. Som representanter for ledelsen snakker de ofte mer «offisielt» og i koder, sammenliknet med de ansatte (Widerberg, 2001, s. 99). Lederne møtte meg med åpenhet, vennlighet og god tid, men jeg opplevde også at det

² For en oppsummering av uenigheten, se dom og kjennelse fra rettsaken i Oslo tingrett i 2014: <http://www.nj.no/filestore/Domogkjennelse-XXXX-NRK.pdf>

tidvis kunne være utfordrende å få konkrete svar på det jeg spurte om. Som ung student satt til å intervju erfarne ledere kjente jeg på fenomenet som Kvale og Brinkmann (2009, s. 159) beskriver: at ledere gjerne er vant til å bli intervjuet og kan ha forberedt mer eller mindre ferdige «innlegg» for å fremme de synspunktene de ønsker å få fram under intervjuet, noe det kan være vrient for intervjueren å komme forbi. Lederne bidro likevel med viktig bakgrunnsinformasjon om NRKs bemanningsstrategier, om NRK som arbeidsorganisasjon og ikke minst med grundige bemanningsoversikter.

2.3.3 Anonymisering, personvern og etikk

Det er en rekke utfordringer knyttet til balansen mellom anonymisering og tilstrekkelig beskrivelse av caset. Fordi NRKs bruk av midlertidige ansettelser er omstridt og flertallet av informantene var ansatt i NRK på intervjutidspunktet, antok jeg at de ville føle seg mer komfortable med å ytre seg om arbeidsforholdet sitt dersom det de sa ikke kunne spores tilbake til dem som arbeidstakere. Fordi anonymisering av kilder anses som etisk betenkelig innenfor journalistikken spurte jeg likevel informantene eksplisitt om de ønsket å bli anonymisert. I tråd med sosiologisk praksis i intervjuforskning valgte jeg til slutt å anonymisere samtlige av informantene. Informantene har derfor fått pseudonymer. I tillegg har jeg, så langt det lot seg gjøre, endret personlige opplysninger som kan bidra til identifikasjon. Prosjektet er meldt inn og godkjent av Personvernombudet for forskning (NSD).

Videre er det et poeng at informantene ikke er intervjuet som privatpersoner. Med det mener jeg at fokuset i analysen ikke ligger på individet, men på sosiale mønstre og sammenhenger som informantene, i kraft av å være midlertidig ansatte i en statlig mediebedrift, inngår i. Informantene forstås slik sett som bærere av sosiale mønstre (Widerberg, 2001, s. 59). Samtlige informanter har fått sitatsjekk, det vil si mulighet til å lese gjennom sitatene i sin sammenheng og komme med tilbakemeldinger, før publisering.

Å anonymisere virksomheten anså jeg ikke som mulig da det ikke finnes mer enn én statlig eid kringkaster i Norge. Et alternativ kunne vært å la være å omtale eierskap og finansiering, men dette ville vært lite hensiktsmessig fordi jeg forstår NRK som et kritisk case, hvor faktorene som skiller NRK fra de kommersielle mediebedriftene er like viktig som det de har til felles. Det er et avgjørende poeng at NRK er statlig finansiert og derfor har mer stabile økonomiske rammebetingelser, all den tid manglende økonomisk lønnsomhet ofte oppgis som grunn for nedbemanning og omorganisering ellers i mediebransjen. Dersom man

finner en høy andel midlertidig ansatte i NRK, som i tillegg til å være statlig finansiert også har jobbet for å begrense bruken av midlertidige ansettelser de siste årene, er det sannsynlig at bruken av midlertidige ansettelser i resten av mediebransjen neppe er noe mindre.

At jeg også har latt være å anonymisere hvilken del i NRK informantene jobber i har først å fremst å gjøre med at produktet avdelingen leverer (døgntkontinuerlig nyhetsoppdatering), har mye å si for bruken av midlertidig arbeidskraft. For å forstå NRK Nyheters bruk av midlertidige ansettelser er det viktig å gjøre rede for hva det er med nyhetsproduksjon som gjør det rasjonelt å benytte seg av løsere tilknyttet arbeidskraft. Dette vil jeg komme nærmere inn på i neste kapittel. Videre vil informantenes anonymitet sikres også i kraft av NRKs størrelse og at de spesifikke redaksjonene informantene jobber i ikke identifiseres. Det betyr at jeg i tillegg har fjernet alle henvisninger til spesifikke nyhetsprogrammer som har kommet fram i intervjuene. Fordi avdelingen informantene tilhører både ble omorganisert og skiftet navn under arbeidet med oppgaven, (Nyhetsavdelingen ble til Nyhetsdivisjonen) har jeg valgt å bruke den generelle betegnelsen NRK Nyheter om informantenes arbeidssted.

Et forhold som har preget valg av tema for oppgaven er at jeg selv har bakgrunn som vikar og frilanser fra media og forlagsbransjen. Jeg har også venner og bekjente som er eller har vært midlertidig ansatt i NRK og i andre mediebedrifter. Deres syn på vikarbruken, så vel som mine egne opplevelser som midlertidig ansatt, har nødvendigvis farget min innstilling til temaet. Kvale og Brinkmann peker på at slike bånd kan føre til at forskeren kan identifisere seg så sterkt med informantene at hun ikke klarer å holde en profesjonell avstand, men ender opp med å fortolke alt ut fra informantenes perspektiv (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 92). På den andre siden kan det å selv ha erfaring fra mediebransjen være til hjelp i møte med feltet. Egne erfaringer kan også gjøre det lettere å finne fram til relevante temaer – og å stille seg kritisk til datamaterialet.

2.3.4 Gyldighet og pålitelighet

Ethvert forskningsarbeid vil alltid være en representasjon av virkeligheten – «evidence that has been shaped and reshaped by ideas, presented along with the thinking that guided the construction of the representation» (Ragin & Amoroso, 2011, s. 57). Virkeligheten jeg forsøker å beskrive i denne oppgaven er uendelig kompleks. Det betyr at beskrivelser og tolkninger av de sosiale relasjonene og mønstrene i denne virkeligheten innebærer forenkling. Problemstillingen og de analytiske perspektivene jeg benytter fører til at enkelte aspekter i

datamaterialet fremheves på bekostning av andre. Hvordan kan så leseren stole på at tolkningene jeg gjør er sannsynlige og at datamaterialet mitt faktisk er egnet til å si noe om oppgavens tema?

Et forskningsarbeids troverdighet, styrke og overførbarhet vurderes som oftest i sammenheng med begreper som validitet, reliabilitet og generaliserbarhet. Innenfor den kvalitative forskningen finnes det en rekke ulike validitetsforståelser. En vanlig forståelse er at validitet handler om å bestemme «the degree to which reseachers' claims about knowledge correspond to the reality (or research participants' construction of reality) being studied» (Cho & Trent, 2006, s. 320). Det er også vanlig å skille mellom intern og ekstern validitet. Intern validitet handler om hvorvidt beskrivelsene og sammenhengene som utledes fra caset faktisk er tilfelle, mens ekstern validitet er et spørsmål om hvorvidt beskrivelsene og sammenhengene i caset kan generaliseres til andre sammenhenger (Brady & Collier, 2004, i Nicolaisen, 2011, s. 28). I det følgende vil jeg først diskutere oppgavens interne validitet eller gyldighet, før jeg senere tar for meg ekstern validitet, det vil si potensialet for generalisering.

En måte å sikre validitet i kvalitative studier er såkalt «member checking» (Lincoln & Guba, 1989). Det innebærer å sørge for at deltakerne i studien får mulighet til å gi tilbakemelding på forskerens fortolkninger og bruk av datamaterialet. På denne måten kan man oppnå større samsvar mellom forskerens representasjon av virkeligheten og informantenes forståelse av den samme virkeligheten. Member checking er slik sett rettet mot å sikre den generelle troverdigheten til en studie. I intervjuene har jeg luftet mine begynnende analyser og tanker om temaet overfor informantene, for å sikre at oppgavens representasjon av virkeligheten så langt det er mulig samsvarer med informantenes forståelse. Jeg understreket også overfor informantene at de sto fritt til å ta opp andre temaer de opplevde som relevante. I tillegg har alle som ble intervjuet fått tilsendt hele oppgaven for å lese sine egne sitater fra intervjuene i sammenheng og komme med kommentarer til disse, før oppgaven ble publisert.

I arbeidet med analysen av intervjuene leste jeg først gjennom intervju for intervju og noterte meg alt jeg syntes var interessant. Siden jeg til slutt satt igjen med 16 intervjuer som til sammen utgjorde nærmere 400 sider med tekst, brukte jeg et dataprogram for tekstanalyse, Atlas, i arbeidet med å kode og systematisere intervjumaterialet. På denne måten kunne jeg raskt få oversikt over alle sitater og passasjer jeg hadde markert som samme tema, noe som gjorde det lettere å få oversikt over de større linjene i materialet. Denne studiens pålitelighet er basert på at jeg så grundig som mulig har gjort rede for datamaterialet og

forskningsprosessen, slik at leseren selv kan vurdere om de valgene og tolkningene jeg har gjort er troverdige.

2.3.5 Kan man generalisere fra ett case til et annet?

I avsnitt 2.2 skrev jeg at jeg gjennom en analyse av midlertidige ansettelser i NRK Nyheter ønsker å belyse prosesser og mekanismer som kan være relevante i studier av andre liknende virksomheter, kjennetegnet av fleksibel arbeidsorganisering, høy konkurranse om jobbene og utstrakt bruk av midlertidige ansettelser. En vanlig innvending mot casestudiet som metode er at det ikke er mulig å generalisere ut fra enkelttilfeller, og at casestudiet derfor har begrenset vitenskapelig verdi. Ifølge Flyvbjerg er denne kritikken er forfeilet da svært mye kunnskapsutvikling, også i naturvitenskapene, er basert på generaliseringer ut fra enkeltcase (Flyvbjerg, 2010, s. 469). Flyvbjerg peker på Galilei, i avvisningen av Aristoteles lov om gravitasjon, ikke utførte en rekke forsøk med objekter i fall. Han nøyde seg med ett case, basert på et strategisk valg av de to ytterpolene metall og fjær. Logikken var at hvis Galileis tese gjaldt for disse materialene, kunne man forvente at den også var gyldig for alle, eller en lang rekke andre materialer. Med andre ord kan man kan øke casestudiets evne til generalisering gjennom å velge case strategisk.

I det følgende argumenterer jeg for at NRK Nyheter kan forstås som et slik *kritisk case*, det vil si et case av strategisk betydning i forhold til et generelt spørsmål man ønsker svar på. Karakteristiske for kritiske case er generaliseringer av typen «hvis det har gyldighet i dette tilfellet, gjelder det i alle (eller mange) andre tilfeller». (Flyvbjerg, 2010, s. 474). Poenget er at generalisering på grunnlag av case er mulig, men det er avhengig av at caset man velger er egnet til å si noe substansielt om et generelt fenomen (Flyvbjerg, 2010, s. 470).

Det betyr at selv om NRK Nyheter er case for oppgaven, er ikke oppgaven først og fremst et casestudium av NRK Nyheter. Med det mener jeg at NRK Nyheter er valgt som case for å forstå en mer generell tematikk med sosiologisk relevans – midlertidige ansettelser blant arbeidstakere med lang utdanning. Slik sett er denne oppgaven et forsøk på det som det Kvale og Brinkmann (2009, s. 266) kaller *analytisk generalisering*, en begrunnet vurdering av i hvilken grad de sosiale prosessene knyttet til midlertidige ansettelser i NRK Nyheter kan bidra til forståelse av liknende prosesser i andre virksomheter med mange midlertidig ansatte.

Når det gjelder NRK er det imidlertid mye som tyder på at bruken av midlertidige ansettelser har gått noe ned de seneste årene. I Norsk journalistlags rapport *Kolleger, ikke b-lag* fra 2010 forteller klubbledere i NRK om stabilitet eller økning i tallet på fast ansatte og at

bruken av midlertidig ansatte har gått ned. Ifølge rapporten er en av grunnene til det, at NRKs journalistlag har jobbet målbevisst for å få ansatt fast de som har gått som midlertidig i mange år. Også lederne jeg intervjuet hevder at bruken av midlertidige ansettelse har gått ned og at arbeidstakerne nå er midlertidig ansatt i kortere tid enn før. Dersom NRK, en statlig eid mediebedrift som har jobbet aktivt for å begrense bruken av midlertidige ansettelse, likevel kjennetegnes av en sirkulering av midlertidige ansatte, vil vi sannsynligvis gjenfinne liknende prosesser og prioriteringer i andre virksomheter hvor kravene til bruk av midlertidige ansettelse er mindre strenge. Selv om jeg ikke kan gjøre statistiske generaliseringer i tradisjonell forstand, kan en «tykk beskrivelse» (jamfør Geertz, 1994) av midlertidige ansettelse i NRK likevel bidra med innsikt i prosesser og mekanismer av relevans for studier av andre fleksible arbeidsplasser preget av høy konkurranse om jobbene og utstrakt bruk av midlertidige ansettelse.

2.4 Kjennetegn ved informantene

Ifølge undersøkelsen *Kolleger, ikke b-lag* er den typiske midlertidig ansatte i mediebransjen en kvinne i slutten av 20-årene bosatt i Oslo, med fire års høyere utdanning og like lang journalistisk erfaring. Hun jobber som journalist og har vært tilknyttet sin nåværende arbeidsgiver i under to år (Norsk journalistlag, 2011). Journalister rekrutteres for det meste fra (den øvre) middelklassen og etniske nordmenn er i klart flertall. Det er også en overvekt av kvinner blant nyutdannede journalister (Bjørnsen et al., 2007).

De elleve mediearbeiderne³ som er intervjuet i denne studien deler mange av disse kjennetegnene. De er i alderen 23 til 35 år, flertallet i siste halvdel av 20-årene. Sju er kvinner og fire er menn. Selv om informantene er relativt unge har de likevel en god del arbeidserfaring. De startet å jobbe som journalister i slutten av tenårene eller i starten av tjueårene, og har redaksjonell erfaring fra flere forskjellige mediebedrifter. Samtlige informanter har hoppet mellom ulike typer midlertidige stillinger innad og utenfor NRK, noen på fulltid, andre som en biinntekt ved siden av studier.

Informantene har gjennomgående mye utdanning. Blant journalistene har seks av åtte en to- eller treårig journalistikkutdanning i tillegg til en bachelor eller mastergrad i et annet fagfelt. Én har en treårig bachelor i journalistikk og en har ett år med journalistikk.

³ Ni av elleve jobber som reportere/journalister, de to andre er henholdsvis grafisk designer med fagutdanning og produksjonsassistent med master i dramaturgi.

Informantene i denne undersøkelsen er med andre ord ikke nybegynnere i faget, selv om de er relativt unge i alder.

Tilknytning

Informantene består av både nåværende og tidligere midlertidig ansatte i NRK. Seks av informantene, som jeg har kalt Kamilla, Ingrid, Morten, Andreas, Sofie og Hanne, var midlertidig ansatt i NRK Nyheter på intervjudtidspunktet, enten som tilkallingsvikarer eller vikarer. Da visste ingen av dem om de fortsatt hadde jobb tre måneder fram i tid, på grunn av den varslede nedbemanningen. Morten fikk fast jobb da vikariatet hans gikk ut, etter at han og en kollega i samme situasjon fremmet et formelt krav om dette via fagforeningen. Sofie og Andreas fikk forlenget sine vikariater med seks måneder etter nedbemanningen.

Anne og Daniel var fast ansatt på intervjudtidspunktet, men hadde begge startet som midlertidig ansatte i NRK Nyheter. Anne fikk fast jobb etter tre og et halvt år etter krav fra fagforeningen. Daniel hadde nettopp fått fast jobb etter å ha vært midlertidig i cirka tre år. Han var den eneste av informantene som hadde fått fast jobb uten å framsette krav om det via fagforeningen. Kristin, Stine og Stian har tidligere jobbet i NRK Nyheter, men fikk ikke forlenget sine vikariater etter å ha jobbet midlertidig i henholdsvis et halvt år, to år og tre og et halvt år.

2.5 Oppsummering

I dette kapittelet har jeg presentert oppgavens metodologiske utgangspunkt og gjort rede for den praktiske metoden jeg har brukt. Jeg har også drøftet utfordringer knyttet til anonymisering, etikk og min egen rolle som forsker. Et viktig poeng er at selv om NRK Nyheter er case for oppgaven er ikke oppgaven et casestudium av NRK i seg selv. Hensikten er i stedet analytisk generalisering, det vil si å belyse prosesser og mekanismer som kan være relevante i studier av andre kunnskapsbedrifter, kjennetegnet av fleksibel arbeidsorganisering, høy konkurranse om jobbene og utstrakt bruk av midlertidige ansettelser.

3 Analytiske perspektiver på midlertidige ansettelses

I dette kapittelet drøfter jeg tidligere foreliggende forskning på midlertidige ansettelses, og legger særlig vekt på bidrag som dreier seg om høyt utdannede arbeidstakere. Deretter redegjør jeg for analytiske perspektiver jeg benytter i analysen av det empiriske materialet; samspillet mellom risiko, usikkerhet og muligheter, ulike forståelser av fleksibilitet på virksomhetsnivå, samt teorier om arbeidskontrakten. Til slutt argumenterer jeg for viktigheten av å ta høyde for nasjonale institusjonelle forskjeller i analyser av midlertidige ansettelses.

3.1 Foreliggende forskning på midlertidighet

I de fleste vestlige arbeidsmarkeder har det vært en markant vekst i ulike former for midlertidige ansettelses de siste 30 årene (Connelly & Gallagher, 2004), noe som har generert en omfattende forskningslitteratur om temaet. En hovedtese i forskningen på midlertidighet er at langsiktige og forutsigbare ansettelsesrelasjoner mellom arbeidsgiver og arbeidstaker gradvis har fått mindre betydning, til fordel for mer usikre og flyktige relasjoner mellom partene. Det vil si at midlertidige ansettelses, bruk av innleid arbeidskraft, tjenesteleverandører og kontraktører antas å ha fått større betydning på bekostning av faste og langsiktige ansettelsesforhold internt i virksomheten. En typisk antakelse er at arbeidstakerens markedskraft og kompetanse preger forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker framfor standardiserte arbeidskontrakter og kollektive avtaler i større grad enn før (Nesheim, 2005). Cappelli (1999) beskriver for eksempel framveksten av en «new deal at work» hvor virksomheter tilbyr spennende arbeidsoppgaver og utviklingsmuligheter, men ingen løfter om langsiktig ansettelse. Kun de færreste har utsikter til interne karrieremuligheter og lojalitet. Det er i stedet opp til arbeidstaker selv å sørge for å overleve i bedriften og forvalte karrieren. Til gjengjeld får arbeidstakeren en CV som gjør vedkommende mer attraktiv på arbeidsmarkedet.

Årsakene til denne utviklingen er å finne i grunnleggende endringer i arbeidslivets organisering. Det pekes på at lønnsarbeidet omorganiseres, som følge av en trend mot økt differensiering og fleksibilitet. For arbeidstakerne kommer dette blant annet til uttrykk gjennom en dreining vekk fra normalarbeidsdagen og fast tilknytning til bedriften mot mindre standardiserte arbeidskontrakter og arbeidstidsregimer (Ellingsæter 2009, s. 69). Mer konkret

påpekes det at det nå er et større innslag av ansettelsesforhold som skiller seg fra det som har vært den rådende normen i etterkrigstiden, hvor arbeidstakeren i bytte mot lojalitet og arbeidsinnsats overfor arbeidsgiver ble tilbudt en trygg og fast fulltidsjobb, pensjonsrettigheter og gode karrieremuligheter innad i virksomheten.

Da midlertidige ansettelser for alvor ble et tema på starten av 90-tallet, var forskningen først og fremst rettet mot å forklare årsakene til at virksomheter benyttet seg av tidsbegrensede stillinger, og nytten og kostnadene knyttet til dette (se f.eks Davis-Blake & Uzzi, 1993; Houseman, 2001; Pfeffer & Baron, 1988). Det har også blitt forsket mye på sammenhengen mellom midlertidige ansettelser og jobbtilfredshet, forpliktelser overfor arbeidsplassen (commitment), helse, trivsel og opplevelse av jobbsikkerhet (se oversikter i Connelly & Gallagher, 2004; Kalleberg, 2009). Andre har vært opptatt av om ulike former for midlertidige stillinger fungerer som et springbrett til fast ansettelse eller om slike stillinger i stedet fører til marginalisering, i form av langvarig arbeidsløshet eller «permanent midlertidighet» (se f.eks Engebretsen, Salvanes, & Vassenden, 2012; Longva, 2002; Svalund, 2013). I forskningslitteraturen betegnes midlertidige ansettelsesforhold på ulike måter, som for eksempel «non-standard», «contingent» eller «precarious work» (Connelly & Gallagher, 2004; Olsen & Kalleberg 2004; Standing, 2011). I Norge har midlertidige ansettelser blitt kategorisert som en form for atypisk arbeid (Nergaard, 2004). Som Kalleberg (2000, s. 341) påpeker: «These labels have in common their identification of employment relations that depart from standard work arrangements in which it was generally expected that work was done full time, would continue indefinitely, and was performed at the employer's place of business under the employer's direction».

Et fellestrekk for mye av forskningen på midlertidige ansettelser er at det har vært størst fokus på yrker som krever lite formell utdanning og kompetanse. Arbeidstakere i yrker med høyere krav til kompetanse og hvor arbeidstakerne antas å ha større markedsrett, har i stor grad blitt oversett (Nesheim, 2004; Rasmussen & Håpnes, 2012). Hoque og Kirkpatrick (2003) peker på at det også blant de med lang utdanning og spesialisert kompetanse har vært en økning i midlertidige ansettelser, men at det er delte meninger om hvilke konsekvenser dette har for denne gruppen. Noen hevder at de negative aspektene ved å være midlertidig ansatt er færre eller så godt som fraværende blant de med lang utdanning og spesialisert kompetanse. Drucker (1993) er blant dem som hevder at denne gruppen, på grunn av sin ettertraktede kompetanse, har sterkere kort på hånden i forhandlinger med arbeidsgiver. I et stadig mer kunnskapsintensivt arbeidsliv hevdes det derfor at maktbalansen mellom

arbeidsgiver og arbeidstaker er forskjøvet mer i sistnevntes favør. Gallie m.fl. (1998) hevder at for de med lang utdanning fungerer midlertidige stillinger i større grad som prøvetid og som springbrett over i fast ansettelse, spesielt i offentlig sektor. I slike situasjoner skiller ikke de midlertidig ansattes arbeidsvilkår seg nevneverdig fra fast ansattes. Cam m.fl (2000) argumenterer for at midlertidige ansettelser har ulike konsekvenser for ulike typer arbeidstakere. De beskriver et todelt arbeidsmarked bestående av midlertidig ansatte i lite utviklende jobber på dårlige vilkår på den ene siden og høyt utdannede og godt betalte midlertidige «professionals» på den andre siden (Cam m.fl. 2000 i Hoque & Kirkpatrick, 2003).

Andre hevder at midlertidig ansatte, uavhengig av utdannings- og kompetansenivå, har en tendens til å bli marginalisert på arbeidsplassen. Midlertidige «professional and managerial employees» blir forskjellsbehandlet, spesielt med tanke på opplæring, karrieremuligheter og medbestemmelse – dette gjelder særlig kvinner (L. Cohen & Mallon, 1999; Edwards & Robinson, 1999). D'Amours og Legault peker på at lang utdanning og spesialisert kompetanse ikke fungerer som noen universalbeskyttelse mot usikkerhet på arbeidsmarkedet. «Professionals (whether self-employed or atypical employees) who are not in a favorable market position, and even some who are, have no more protection against risks than non-professional [...] workers» (D'Amours & Legault, 2013, s. 104). Standing hevder at spesielt unge og nyutdannede i økende grad går i gjentatte midlertidige stillinger, langt utover det som kan regnes som en rimelig prøvetid. (Standing, 2011, s. 65).

En overvekt av forskningen på midlertidige ansettelser er basert på kvantitative data. Det betyr at selv om vi vet mye om omfanget av midlertidighet og sammenhengen mellom midlertidighet og risiko, er det mindre kunnskap om *hvordan* midlertidig ansatte tilpasser seg den iboende usikkerheten i arbeidsforholdet sitt. Smiths (2001) kvalitative studie av midlertidig ansatte med lav utdanning i et amerikansk teknologifirma peker likevel på noen interessante poenger, knyttet til midlertidige ansattes strategier for å oppnå en mer varig tilknytning til bedriften. Mange av informantene i studien så på den midlertidige arbeidskontrakten som en avveining mellom usikkerhet, risiko og muligheter, hvor den potensielle gevinsten var svært høy:

Temporary workers put themselves on the line – they willingly learned new skills, took on responsibilities that appeared to be discouraging [...], performed like a valued worker – precisely because they hoped to become a «permanent» member of a work force where risk was expected and where workers were rewarded for it (Smith, 2001, s. 163).

Liknende mekanismer ser ut til å gjelde også for høyt utdannet arbeidskraft. I en studie av «permanent midlertidighet» i norske kunnskapsbedrifter hevder Rasmussen og Håpnes (2012) at midlertidig ansatte i attraktive kunnskapsbedrifter aksepterer usikkerhet fordi selve jobben betyr så mye for dem: De er ivrige etter nye oppgaver, å lære seg faget og vise at de er i stand til å gjøre en god jobb. Dermed disiplinerer de seg selv til å jobbe ekstra hardt og ikke gjøre seg vanskelige, i håpet om å få fast stilling.

Det er heller ikke forsket mye på erfaringer med midlertidighet blant norske journalister, selv om det har vært en del oppmerksomhet om temaet i offentligheten. Forskningen som finnes peker mot at midlertidig ansatte journalister trives med jobben sin, men de også opplever stort arbeidspress og usikkerhet (Bolsø, 2005; Grimsmo & Heen, 2013). Olsens (2004) komparative studie av norske mediebedrifter beskriver arbeidsmarkedet for journalister som todelt, bestående av et a-lag med fast ansatte og et b-lag av midlertidige med færre rettigheter, hardere arbeidskrav og en svært usikker arbeidssituasjon. Hun hevder at erfaringer med arbeidspress og usikkerhet gjør det vanskeligere for midlertidig ansatte journalister å leve opp til de klassiske journalistiske idealene om å avsløre maktmisbruk og beskytte de svake (Olsen 2004, s. 111).

Som jeg har vært inne på tidligere, analyserer jeg mitt datamateriale både i et organisasjonsperspektiv og et arbeidstakerperspektiv. I analysen av de midlertidig ansattes forventninger og strategier for fast jobb, er jeg inspirert av Smiths (2001) forståelse av samspillet mellom risiko, usikkerhet og muligheter. Smith peker på at disse faktorene må forstås som gjensidig forsterkende og derfor må analyseres i sammenheng med hverandre.

3.2 Fleksibilitet: Hva, hvordan og for hvem?

Til nå har jeg redegjort for hvordan relevant foreliggende forskning på midlertidig ansettelse kan bidra til analysen. I det følgende skal jeg drøfte flere analytiske perspektiver som kan bidra til fortolkningen til mitt datamateriale.

Midlertidige ansettelse inngår ofte som en del av den større debatten om fleksibilisering i arbeidslivet. Generelt er fleksibilitet et begrep med positive assosiasjoner i det offentlige ordskiftet. Det fleksible arbeidslivet antas ofte å være synonymt med det gode arbeidslivet. Implisitt eller eksplisitt forstås fleksibilitet ofte som motsatsen til rigiditet, ensretting og byråkrati. Uten en nærmere konkretisering, framstår fleksibilitet som noe det nærmest er umulig å være motstander av. Fleksibilitet kan derfor forstås som et normativt

begrep (Nicolaisen 2001, s. 100).

Begrepet fleksibilitet blir brukt til å beskrive en rekke forskjellige endringsprosesser i arbeidslivet og er et vidt tema. Leiulfsrud og Frisvold (2004, s. 167) lanserer en tredeling for å beskrive hvordan fleksibilitetsbegrepet brukes i forskningen. På samfunnsnivå brukes begrepet gjerne i sammenheng med endrede krav i arbeidsmarkedet og som en generell samtidsdiagnose på arbeidslivet. På organisasjonsnivå er det som regel snakk om nye former for bedriftsorganisering. På individnivå handler det typisk om balansen mellom jobb og fritid eller hvilke konsekvenser fleksibilitet har for arbeidstakerne. I analysens første del drøfter jeg fleksibilitet på organisasjonsnivå, i forbindelse med analysen av ansettelsesrelasjonene i NRK. I analysens andre del studerer jeg hvordan fleksibilitet fungerer på individnivå når jeg ser nærmere på de midlertidig ansattes egne motiver og strategier.

3.2.1 Fleksible arbeidsorganisasjoner

Siden midten av 80-tallet har framveksten av mer fleksible og differensierte arbeidsorganisasjoner vært beskrevet i arbeids- og organisasjonsforskningen (Olberg, 1995). Studier av ulike former for midlertidig ansettelser, i Norge så vel som internasjonalt, har vært sterkt påvirket av begreper og tilnærminger som kan spores tilbake til Atkinsons (1984) modell av den fleksible bedrift (Nesheim, 2004). Utgangspunktet for modellen av den fleksible bedrift er at bedrifter, i møte med usikkerhet og svingninger i etterspørselen, søker mest mulig fleksibilitet gjennom å tilpasse bruken av arbeidskraft. Sentralt er skillet mellom en «kjerne» av ansatte som utfører nøkkeloppgaver i bedriften, og en «periferi» som utfører oppgaver som kun krever generell kompetanse.

For many employers, a change in the organisation of work is seen as the best way of achieving greater flexibility from the work force... The new model involves the break up of the orthodox hierarchical structure of the firm in such a way that radically different employment policies can be pursued for different kinds of workers. The new divisions are much less likely to be based on blue or white collar distinctions, but rather on the separation of jobs which are specific to a particular firm, from those involving only general skills” (Atkinson, 1984, i Nesheim 2004, s. 5).

De ansatte i kjernen og periferien tilfører virksomheten to ulike former for fleksibilitet. De kjerneansatte tilfører *funksjonell fleksibilitet* ved å kunne flyttes mellom ulike aktiviteter og arbeidsoppgaver. De ansatte i periferien sikrer *numerisk fleksibilitet* fordi virksomheten kan variere arbeidskraften i takt med svingninger i markedet. Løse relasjoner, som midlertidige

ansettelser, gjør det lettere å avslutte arbeidsforhold. Skillet mellom kjerne og periferi sammenfaller også med type tilknytning til bedriften. Arbeidstakerne i kjernen tilbys fast ansettelse, trygge arbeidsforhold og utviklingsmuligheter i bytte mot krav om funksjonell fleksibilitet. De ansatte i periferien har en løsere tilknytning til virksomheten og dermed lav jobbtrygghet, få utviklingsmuligheter og kortsiktige kontrakter. Gjennom differensierte personalstrategier fungerer de ansatte i periferien som en buffer mot bedriftens kjernevirksomhet fordi de kan ansettes og avskjediges etter svingninger i bedriftens aktivitetsnivå (Atkinson, 1984). Slik kan skillet mellom kjerne og periferi knyttes til teorier om det todelte arbeidsmarkedet, bestående at et primærarbeidsmarked med trygge og «gode» jobber, og et sekundærarbeidsmarked kjennetegnet av lav lønn, høy risiko og dårlige arbeidsvilkår og utviklingsmuligheter (Doeringer & Piore, 1985).

Figur 3.2.1 Atkinsons modell av den fleksible bedrift

	Kjerne	Periferi
A. Betydning for virksomheten/ Kompetanse	Høy Spesifikk	Lav Generell
B. Form for fleksibilitet	Funksjonell	Numerisk
C. Tilknytningsformer for arbeid	Ansettelse, Langsiktig, Høy jobbtrygghet	Kortsiktig Lav jobbtrygghet Eksterne kontrakter
D. Arbeidsmarked	Primært arbeidsmarked	Sekundært arbeidsmarked

(Gjengitt i Nesheim 2004, s. 6)

Modellen av den fleksible bedrift har hatt stor innflytelse i arbeids- og organisasjonssosiologien. Den refereres hyppig i studier av fleksibilitet og eksternalisering av arbeid og er sterkt representert i lærebøker. Kjerne-periferitankegangen, modellens sentrale bidrag, ligger til grunn for mange nyere forskningsarbeider. Dessuten finner vi et liknende kjerne-periferiperspektiv på bedriftsorganisering også innen strategi- og organisasjonsfag (Nesheim, 2004, s. 5). I tillegg til å være populær har modellen også vært gjenstand for omfattende kritisk debatt (se for eksempel Pollert, 1988). Ifølge Legge (1995) har kritikken først og fremst handlet om empirisk støtte, presisjon i begreper og modellens ideologiske slagside. En vanlig kritikk er at utviklingen i tilknytningsformer og bedriftsorganisering ikke samsvarer med den observerte utviklingen i arbeidslivet (se f.eks Thompson & McHugh, 2009, s. 206). I en omfattende drøfting av modellen konkluderer Nesheim (2004) blant annet

med at kjerne-periferibegrepet er for enkelt og for lite nyansert på en rekke områder. Ifølge Nesheim er numerisk fleksibilitet bare ett av flere motiver virksomheter har for å benytte midlertidig arbeidskraft, at også løsere tilknytningsformer og eksterne kontrakter kan tilføre nøkkelkompetanse og at sammenhengen mellom kjerne og periferi på bedriftsnivå er uklar (Nesheim 2004).

I analysen av mitt empiriske materiale forholder jeg meg til modellen av den fleksible bedrift som et analytisk verktøy for å forstå ansettelsesrelasjonene i NRK Nyheter. Det betyr ikke at modellens eventuelle normative implikasjoner eller dens status som teori ikke er viktig, men at en slik diskusjon faller utenfor denne studiens siktemål.

3.2.2 En relasjonell forståelse av fleksibilitet

Flere har pekt på at et problem med både den generelle bruken av fleksibilitetsbegrepet så vel som Atkinsons mer spesifiserte bruk er at det ikke framgår *hvem* det er fleksibilitet for (Chung, 2009; Nicolaisen, 2001, s. 100). Slik framstår fleksibilitet som noe allment positivt som gagnar både arbeidsgiver og arbeidstaker. I realiteten er det derimot mye som tyder på at arbeidsgiver og arbeidstaker ofte kan ha motstridende interesser knyttet til fleksibilitet: Det som er fleksibelt for én part er ikke nødvendigvis fleksibelt for en annen. Mens arbeidsgiver for eksempel har interesse av fleksibilitet som gjør virksomheten i stand til raskt å tilpasse seg skiftende og usikre omstendigheter, har arbeidstakerne som oftest en sterkere interesse av stabilitet.

I tråd med Karlsson (2006) skiller jeg derfor mellom det å *ha fleksibilitet* og det å *være fleksibel* i analysen av datamaterialet, noe som innebærer en relasjonell forståelse av fleksibilitet. Dersom arbeidsgiver skal ha fleksibilitet, må de ansatte være fleksible, dersom de ansatte skal ha fleksibilitet må arbeidsgiver være fleksibel. Med andre ord er fleksibilitet og stabilitet alltid fleksibilitet og stabilitet *for noen*, og det som kan være fordelaktig for den ene parten kan medføre ulemper for den andre (Karlsson, 2006, s. 144). For eksempel er det fleksibelt for arbeidsgiver å variere bemanningen etter behov, mens for arbeidstaker, som plutselig står uten jobb, innebærer det ustabilitet. Å kunne tilkalle arbeidstakere på kort varsel betyr fleksibilitet for arbeidsgiver, men skaper en uforutsigbar hverdag for tilkallingsvikaren. For arbeidstaker er det fleksibelt å kunne ta ett års permisjon, for arbeidsgiver innebærer det ustabilitet. I analysens første del ser jeg nærmere på hvordan den organisatoriske fleksibiliteten i NRK Nyheter har ulike konsekvenser for arbeidsgiver, de fast ansatte og de midlertidig ansatte.

3.3 Perspektiver på arbeidskontrakten

En person i fulltidsstilling tilbringer mye av sin våkne tid på jobben, ergo har betingelsene i arbeidskontrakten ikke bare betydning for tiden man tilbringer på arbeidsplassen. De påvirker også livet utenfor jobben. Er man for eksempel ansatt på en midlertidig arbeidskontrakt, er det som regel vanskeligere å få lån i banken til å kjøpe bolig. På samme måte kan en stilling som omfatter mye arbeid utenfor normalarbeidsdagen og tilkallingsvakter være utfordrende å kombinere med familieliv.

Arbeidskontrakten regulerer forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker og kan sies å være selve kjernen i ansettelsesrelasjonen. Arbeidskontrakten definerer partenes rettigheter (hva de kan forvente å få ut av arbeidsforholdet) og plikter (hva de forventes å yte i arbeidsforholdet). Arbeidskontrakten regulerer også arbeidsforholdets varighet (Ellingsæter, 2009, s. 70). Ifølge Ellingsæter er det ulike syn på hvordan arbeidskontrakten skal forstås. I en liberal kontrakt-teoretisk tradisjon betraktes arbeidskontrakten som et bytte mellom likeverdige parter. Utgangspunktet er at presumptivt frie og selvstendige arbeidstakere frivillig inngår en kontrakt med arbeidsgiver om å gi av sin tid og sine evner mot en gjenytelse i form av lønn, som et tegn på et fritt bytte. Et grunnleggende premiss innenfor den liberale kontrakt-teorien er at arbeidstakeren ikke selger seg selv som person, kun sin arbeidskraft. I frivilligheten ligger det ikke bare at arbeidstaker er fri til å inngå en arbeidskontrakt, men også har rett til å avbryte den. Andre har pekt på at arbeidskontrakten springer ut av en asymmetrisk maktrelasjon. Så lenge arbeidstakeren er født inn i et kapitalistisk samfunn hvor de fleste må ta lønnsarbeid for å forsørge seg selv og sine, er det misvisende å hevde at arbeidskontrakten inngås fullstendig frivillig (Weber 1958 i Svalund, 2003, s. 33). Goldthorpe framholder at interessene til arbeidstaker og arbeidsgiver verken er i full harmoni eller full konflikt. Videre hevder han at arbeidskraften som kjøpes på et marked ikke kan skilles fysisk fra enkeltpersonen som selger den. Det som selges gjennom arbeidskontrakten er derfor ikke en vare i tradisjonell forstand, men en sosial relasjon. (Goldthorpe, 2000, s. 211).

3.3.1 Uskrevne forventninger

Et viktig analytisk poeng i denne oppgaven er at arbeidskontrakten er noe mer enn en juridisk avtale mellom to parter. Den formelle, skriftlige arbeidskontrakten spesifiserer arbeidstakerens oppgaver og hvor mye tid hun skal tilbringe på jobben, men den sier sjelden

noe om hvor hardt hun forventes å jobbe, hvor mye ansvar og initiativ hun bør vise overfor arbeidsgiver eller hvilke muligheter en midlertidig ansatt har for fast stilling på sikt.

Flere har derfor pekt på at arbeidskontrakten også innebærer en rekke implisitte, og dermed uskrevne forventninger til arbeidsforholdet. Med implisitt kontrakt menes et sett av uformelle forståelser av hvordan arbeidsgiver og arbeidstaker forholder seg til det som ikke er nedfelt i den juridiske arbeidskontrakten (Ellingsæter, 2009, s. 75). I den forbindelse vises det ofte til teorier om psykologiske kontrakter. Begrepet psykologisk kontrakt kan spores tilbake til Schein (1980) og Argyris (1960), men har de siste tiårene først og fremst blitt forbundet med Denise Rousseau (1995). En psykologisk kontrakt kan defineres som «the idiosyncratic set of reciprocal expectations held by employees concerning their obligations (i.e. what they will do for their employer) and their entitlements (i.e. what they expect to receive in return)» (McLean Parks, Kidder, & Gallagher, 1998, s. 698). Arbeidstakeren undertegner den juridiske arbeidskontrakten med en forståelse av at arbeidsgiver har visse forpliktelser overfor henne og vice versa, noe som skaper en forståelse av gjensidighet. I tråd med prinsippet om gjensidighet bør det være en balanse mellom kravene som stilles fra arbeidsgiver og belønningen som arbeidstaker kan forvente i retur (Gouldner, 1960). Rousseau understreker at fordi disse gjensidige forventningene er definert av partenes oppfatninger og overbevisninger, er den psykologiske kontrakten per definisjon svært subjektiv og i konstant endring, som følge av arbeidstakers interaksjon med arbeidsplassen (Rousseau, 1995).

En liknende vektlegging av de uformelle sidene ved arbeidskontrakten finnes også hos Goldthorpe, men med et mer eksplisitt arbeidsgiverperspektiv: «a major objective must be that not merely of *enforcing* the compliance of employees with the authority that they have in principle accepted but, further, that of *inducing* their maximum effort and cooperation in the performance of the work allocated to them» (Goldthorpe, 2000, s. 107). På bakgrunn av dette skiller Goldthorpe mellom to idealtypiske arbeidskontrakter, «the labour contract» og «the service relationship», som regulerer ulike typer arbeid. På norsk har de ulike kontraktstypene blitt oversatt til henholdsvis *klokkekontrakt* og *karrierekontrakt* (Pedersen, 2014). Poenget er at ulike kontraktstyper gir ulikt rasjonale for arbeidsinnsats fra arbeidstakerens side. Klokkekontrakten kjennetegnes av at lønnen utbetales på bakgrunn av tiden som har gått med til arbeidet eller per «enhet» som har blitt produsert. Arbeidsprosessen lar seg overvåke og sluttproduktet er ofte konkret. Klokkekontrakten har dessuten et kortsiktig tidsperspektiv fordi arbeidsforholdet i prinsippet er over når jobben er gjort. Ansatte som utfører manuelt arbeid eller enklere servicearbeid omfattes gjerne av slike kontrakter (Goldthorpe, 2000, s. 111). Slik

sett kan vi forvente at jobber i sekundærarbeidsmarkedet eller i bedriftens periferi i større grad kjennetegnes av klokkekontrakten sammenliknet med jobber i primærarbeidsmarkedet eller bedrifters kjerne.

I jobber som reguleres av karrierekontrakten er det typisk at arbeidsoppgavene er mer diffuse og dermed vanskeligere å kvantifisere og overvåke. Arbeidsgiver er derfor nødt til å sikre seg arbeidstakerens lojalitet og tillit for at jobben skal bli gjort på en god måte. Dette gjøres, ifølge Goldthorpe, gjennom insentiver i form av en karrierestruktur basert på utsatt belønning. I bytte mot arbeidsinnsats er arbeidstakerne sikret en trygg jobb, pensjonsrettigheter og gode muligheter for å gjøre karriere. Det innebærer nødvendigvis at karrierekontrakten har et langsiktig perspektiv. Denne kontraktstypen finnes i sin reneste form blant ansatte i ledelses-, ekspert- og administrasjonsstillinger (Goldthorpe, 2000, s. 115), det vil si i yrker som ofte krever lang utdanning og spesialisert kompetanse. Skillet mellom klokkekontrakten og karrierekontrakten er som nevnt idealtypisk og de fleste arbeidskontrakter vil derfor ha elementer fra begge.

I likhet med Rousseau vektlegger Goldthorpe hvordan arbeidskontrakter aldri er fullstendige. Dette er særlig tydelig i arbeidsforhold som reguleres av karrierekontrakten, hvor arbeidsoppgavene umulig lar seg kontraktsfeste i detalj. Dermed blir forestillingen om karrieren som insentiv desto viktigere, hevder Goldthorpe. Spesielt forståelsen av karrierekontrakten kan bidra til å kaste lys over de midlertidig ansattes forståelse av og forventninger til arbeidsforholdet i NRK Nyheter.

3.4 Institusjonelle forskjeller

I forskningsartikler og bøker med midlertidige ansettelser som tema innledes det ofte med å peke på en markant vekst i ulike former for midlertidige ansettelser, før det antydes at denne utviklingen har endret selve ansettelsesrelasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker på mer eller mindre grunnleggende måter. Et ofte stilt spørsmål er hvorvidt vi er vitne til en utvikling i arbeidslivet hvor den «gamle» eller tradisjonelle arbeidskontrakten er erstattet av den «nye». Cappelli (1999) ser for eksempel framveksten av en «new deal» mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, mens Smith (2001) beskriver utviklingen som «the great divide» mellom industrisamfunnets relative stabilitet og det nye arbeidslivets risiko og usikkerhet. Mye av den mest innflytelsesrike forskningen på ulike former for midlertidige ansettelser stammer fra USA eller Storbritannia og har dermed arbeidsmarkedet i disse landene som utgangspunkt.

Leiulfsrud og Frisvold (2004) peker på at Norge på mange måter ikke passer inn i den internasjonale fleksibiliseringsdebatten, hvor utgangspunktet ofte er en avregulert markedsøkonomi hvor arbeidskraften må tilpasse seg kapitalens behov. «På det teoretiske planet finner vi et påfallende sprik mellom den virkelighetsbeskrivelse som gis i mye internasjonal fleksibiliseringsdebatt og forholdene i Norge» (Leiulfsrud & Frisvold, 2004, s. 168) I Norge er andelen midlertidig ansatte lav og stabil, og det norske arbeidsmarkedet er relativt strengt regulert. Skillet mellom midlertidige og faste ansettelser og innleie er definerte kategorier i lovverket, mens dette skillet er svært uklart i USA og Storbritannia (Nesheim, 2005). Dessuten legger arbeidsmiljøloven klare begrensninger på bruken av midlertidig ansettelser. Innen institusjonell teori forstås ofte Norge og USA som motpoler. Ifølge Gallie (2007) kan det norske arbeidslivsregimet beskrives som «inclusive», kjennetegnet av universelle velferdsytelser og et relativt strengt regulert arbeidsliv. USA klassifiseres derimot som et markedsstyrt ansettelsesregime kjennetegnet av «minimal employment regulation «and [an assumption] that market adjustments will naturally lead in the longer run to relatively high employment levels, while employees' benefits will be strictly related to their marginal productivity» (Gallie, 2007, s. 17).

Ulike sosiologiske samtidsdiagnoser knyttet til forestillinger om det «nye», «grenseløse» eller «grådige» arbeidslivet lar seg derfor ikke uten videre overføre til norske forhold. En god forståelse av midlertidige ansettelser blant de med lang utdanning må derfor være kontekstspesifikk og ta høyde for nasjonale og institusjonelle rammebetingelser.

3.5 Oppsummering

I dette kapittelet har jeg diskutert tidligere forskning på midlertidige ansettelser blant arbeidstakere med lang utdanning og gjort rede for ulike begreper og teoretiske bidrag og som har vist seg nyttige i andre studier av temaet. Jeg har ikke presentert et spesifikt teoretisk rammeverk. Hensikten har i stedet vært å diskutere relevante analytiske perspektiver som kan brukes til å forstå temaet, både på organisasjons- eller virksomhetsnivå og på individnivå. Perspektivene kan slik forstås som *sensitiverende begreper*, analytiske rettesnorere som kan hjelpe forskeren med å stille gode spørsmål på grunnlag av begreper og ideer som har vist seg fruktbare i liknende empiriske kontekster (Blumer, 1969).

For det første har jeg pekt på at litteraturen om midlertidige ansettelser dreier seg mest om yrker med lavere krav til utdanning og kompetanse. Høyt utdannedes erfaringer med

midlertidighet har i stor grad vært oversett. For det andre er hovedvekten av den foreliggende forskningen basert på kvantitative data. Det betyr at det er begrenset kunnskap om *hvordan* journalister forstår og tilpasser seg til den iboende usikkerheten i arbeidsforholdet sitt, og hvilke strategier de har for å sikre en mer langvarig tilknytning til virksomheten. For det tredje er analysene av midlertidighet i overveiende grad basert på det amerikanske eller britiske arbeidslivet og dermed ikke direkte overførbare til en norsk kontekst.

4 Midlertidige ansettelser – en bakgrunn

4.1 Midlertidige ansettelser i det norske arbeidslivet

Som jeg var inne på i forrige kapittel, er det grunnleggende institusjonelle forskjeller i reguleringen av arbeidslivet i Norge og de landene hvor hovedvekten av forskningen på midlertidige ansettelser stammer fra. En viktig forskjell er at det *ikke* har vært en økning i midlertidige ansettelser og andre former for atypisk arbeid i Norge de siste 30 årene, slik det har i mange andre vestlige land. I Norge gikk andelen midlertidige ansatte opp mellom 1989 og 1996, men siden har andelen midlertidig ansatte ligget relativt stabilt på rett under 10 prosent. I 2013 var 8,3 prosent av norske arbeidstakere midlertidig ansatt⁴ (Statistisk sentralbyrå, 2014a). Dette er lavt i internasjonal sammenheng. (Nergaard, 2004).

I dette kapittelet beskrives en bakgrunn for å sette oppgavens tema, midlertidige ansettelser i NRK, i kontekst. Først redegjør jeg for utbredelsen av midlertidige ansettelser i det norske arbeidslivet og hvordan denne tilknytningsformen er regulert i lovverket. Deretter gir jeg en beskrivelse av dagens mediebransje, med et spesielt fokus på midlertidig ansattes arbeidsvilkår. Videre følger en presentasjon av ansettelsesrelasjonene i NRK hvor jeg også kommer inn på årsakene til NRK Nyheters bruk av midlertidig arbeidskraft.

Den lave andelen midlertidig ansatte i Norge har flere årsaker. For det første legger den norske arbeidslovgivningen relativt sterke føringer på hvilke ansettelsestyper som er tilgjengelig for arbeidsgiver. Stillingsvernet for fast ansatte er sterkt og adgangen til midlertidige ansettelser er begrenset. For det andre står fagbevegelsen og kollektive forhandlinger sterkt i Norge. For det tredje kjennetegnes det norske velferdsregimet av generøse velferdsgoder og omfattende muligheter til permisjoner, for eksempel i forbindelse med foreldreskap. I Norge bidrar paradoksalt nok det sterke oppsigelsesvernet for fast ansatte og de liberale permisjonsrettighetene til et større behov for midlertidig arbeidskraft, fordi det til en hver tid vil være et relativt stort fravær på arbeidsplassene. Dessuten er det mindre omkostninger for arbeidsgiver knyttet til avslutning av et midlertidig arbeidsforhold. Til sammenlikning er arbeidsmarkedet i USA, som mye av forskningen på midlertidighet

⁴ Tallet bygger på SSBs Arbeidskraftundersøkelse (AKU). Denne omfatter bare personer registrert som bosatt i Norge, og inkluderer ikke utenlandske arbeidstakere på kortvarig opphold.

springer ut av, relativt uregulert i forhold. Arbeidsgivere i USA har også større frihet i utformingen av arbeidskontrakten (Olsen og Kalleberg, 2004).

Selv om andelen midlertidige ansatte i det norske arbeidslivet er lav sammenliknet med andre land, er det vesentlig variasjon på bransje- og sektornivå. I mediebransjen, hvor informantene i denne oppgaven jobber, er om lag 20 prosent midlertidig ansatt, noe som er over dobbelt så høyt som i gjennomsnittet i arbeidslivet (Grimsmo & Heen, 2013). Dette gjelder også i enkelte andre sektorer eller bransjer som sysselsetter mange med lang utdanning. Et nærliggende eksempel er universitets- og høyskolesektoren, hvor 18 prosent av de ansatte i forsker- og undervisningsstillinger var midlertidig ansatt i 2013. I enkelte stillingskategorier er midlertidighet snarere regelen enn unntaket: Blant høyskolelærere er 43 prosent midlertidig ansatt, det samme gjelder hele 78 prosent av de ansatte i rene forskerstillinger⁵. Sistnevnte gruppe er typisk ansatt på eksternt finansierte prosjekter ved universitetene (Kunnskapsdepartementet, 2014).

Videre er det litt flere kvinner enn menn blant de midlertidig ansatte. Dette har sammenheng med at flere kvinner jobber i offentlig sektor, som har en høyere andel midlertidige enn privat sektor. Midlertidige ansettelser er også mer utbredt blant yngre arbeidstakere (Statistisk sentralbyrå, 2014a). Det er dessuten vanligere å være midlertidig ansatt blant dem som er nye på arbeidsplassen – spesielt hvis man samtidig er ung og relativt fersk på arbeidsmarkedet (Nergaard, 2004, s. 38).

Det er mye som tyder på at midlertidig ansatte som har lønnsarbeid som hovedaktivitet (de som ikke er studenter, elever, hjemmeværende og liknende) foretrekker fast ansettelse. Blant midlertidige som har vært ansatt hos sin nåværende arbeidsgiver i mer enn ett år ønsker et klart flertall fast stilling. Av disse igjen har litt over halvparten faktisk forsøkt å bli fast ansatt (Nergaard, 2004, s. 43). Det er mye som tyder på at midlertidig ansatte i Norge har relativt stor sannsynlighet for å gå over til fast stilling. Longva har vist at i underkant av 60 prosent av alle midlertidig ansatte i Norge fått fast jobb i løpet av to år (Longva, 2002).

Arbeidstakerens utdanningsnivå har i hovedsak ingen ting å si for sannsynligheten for å få fast jobb, med ett viktig forbehold. Unntaket er arbeidstakerne med lengst utdanning (fire år eller mer) (Nergaard, 2004, s. 30). Svindahl (2013) hevder at personer med høyere utdanning har størst sannsynlighet for å være midlertidig ansatt, tett etterfulgt av personer med grunnskole. Ifølge Nergaard kan dette tyde på de med lengst utdanning i større grad

⁵ Som en del av statlig sektor reguleres universitetene og høyskolene av tjenestemannsloven, hvor tilgangen til midlertidige ansettelser er større enn i arbeidsmiljøloven.

befinner seg i yrker med en noe større tradisjon for engasjementer og vikariater, også blant dem som har etablert seg på arbeidsmarkedet (Nergaard, 2004, s. 30).

4.1.1 Den juridiske arbeidskontrakten

I Norge er det arbeidsmiljøloven som regulerer ansettelsesforhold. Unntaket er statlig sektor som reguleres av tjenestemannsloven. I arbeidsmiljøloven er det gitt overordnede regler for hva en arbeidsavtale skal inneholde, uavhengig om den er fast eller midlertidig.

Arbeidsmiljøloven anses som en vernelov for arbeidstakerne, og det er derfor satt klare begrensninger for hva arbeidsgiver kan gjøre, spesielt med tanke på oppsigelse.

Arbeidsmiljøloven fastsetter at det skal inngås en skriftlig arbeidsavtale mellom den enkelte arbeidsgiver og arbeidstaker i alle arbeidsforhold (§ 14-5). Avtalen skal inneholde opplysninger om forhold som er vesentlige for arbeidsforholdet (§ 14-6), for eksempel partenes identitet, arbeidssted, beskrivelse av arbeidet, begynnelsestidspunkt, lønn, eventuelle prøvetidsbestemmelser og tariffavtale, gjensidige oppsigelsesfrister og rett til ferie og feriepenger.

I Norge er fast ansettelse normen, både i praksis så vel som i lovverket. Avtale om midlertidige ansettelse kan likevel inngås

- a) når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten,
- b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat),
- c) for praksisarbeid
- d) deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med NAV,
- e) for idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten

En midlertidig ansettelse forutsetter at arbeidsforholdet avtales for en bestemt tidsperiode eller et bestemt oppdrag. Arbeidsavtalen skal opphøre når tidsperioden er over eller når det avtalte arbeidet er fullført, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastslått i tariffavtalen. Det kreves ikke at det gis oppsigelse (Fougner & Holo, 2006, s. 644). I tillegg til vikariater benytter NRK også midlertidige kontrakter i forbindelse med prosjekter, praksisarbeid og arbeidsmarkedstiltak. Denne oppgaven drøfter kun NRKs bruk av vikariater og tilkallingsvikariater, som er tilknytningsformer som faller inn under bokstav b) overfor.

Fireårsregelen

Arbeidsmiljøloven slår fast at et midlertidig ansettelsesforhold skal avsluttes etter den avtalte tidsperioden. I utgangspunktet er det likevel lov å ansette en vikar i et nytt vikariat når det forrige er over. Dersom det er et permanent behov for vikarer i virksomheten, vil vikaren imidlertid ha krav på fast ansettelse tilsvarende det konstante behovet for arbeidskraft. Særlig i større virksomheter vil fravær som skyldes permisjoner, sykdom og liknende samlet sett kunne føre til et vedvarende behov for å øke grunnbemanningen, selv om det dreier seg om ulike vikariater (Arbeidstilsynet, udatert).

For å hindre gjentatt og langvarig bruk av midlertidige ansettelser ble den såkalte fireårsregelen tatt inn i Arbeidsmiljøloven i 2005 (§ 14 – 9, femte ledd). Fireårsregelen innebærer at arbeidstaker har krav på fast ansettelse dersom hun har vært sammenhengende ansatt i mer enn fire år i samme virksomhet (Arbeidsmiljøloven, 2005). Begrunnelsen er at dersom en vikar har vært midlertidig ansatt i fire år eller mer, har virksomheten i realiteten et permanent behov for ekstra arbeidskraft og bør derfor øke grunnbemanningen (Arbeidstilsynet, udatert).

Med sammenhengende ansettelsesforhold menes at ansettelsesforholdet skal være uavbrutt. Det er likevel rom for at mindre avbrudd, ut fra en totalvurdering av ansettelsesforholdet og begrunnelsene for avbruddene. Praksisarbeid, utdanningsstillinger og arbeidsmarkedstiltak telles ikke med i beregningen av ansettelsestiden. Hva som regnes som «mindre avbrudd» er likevel ikke entydig fastsatt i Arbeidsmiljøloven og må derfor vurderes individuelt fra tilfelle til tilfelle (Ot.prp. nr. 49, 2004-2005, s. 219). NRK har for eksempel ingen offisiell policy på hva som regnes som «mindre avbrudd».

Lufting

«Lufting» er begrep som gjerne dukker opp i forbindelse med fireårsregelen i arbeidsmiljøloven, og innebærer at arbeidsgiver avbryter et arbeidsforhold en periode for siden å ta det opp igjen. På denne måten nullstilles den midlertidiges ansiennitet i bedriften. Det kan for eksempel bety at en arbeidstaker kan ha vært midlertidig ansatt i samme virksomhet i over fire år, men likevel ikke har krav på fast stilling fordi hun i kortere perioder har hatt andre arbeidsgivere. Lufting er ulovlig, men ifølge informantene i NRK Nyheter er det både et kjent begrep og en utbredt praksis i mediebransjen. Praksisen med lufting er likevel ikke unik for mediebransjen. Lufting forekommer også i andre sektorer med høy andel av høyt utdannede, som i universitets- og høyskolesektoren, ifølge Forskerforbundet

(Sagmoen & Dahlane-Hval, 2012). Olsen hevder at praksisen med lufting fører til en runddans av vikarer på korttidskontrakter, noe som for mange betyr år etter år i gjentatte vikariater, men aldri fast jobb (Olsen 2004).

4.2 Turbulente tider i mediebransjen

Til nå har jeg redegjort for omfang og lovverk knyttet til midlertidige ansettelser i det norske arbeidslivet som helhet. Som tidligere nevnt skiller mediebransjen seg fra gjennomsnittet i det norske arbeidslivet ved å ha en relativt høy andel midlertidig ansatte. For å forstå midlertidig ansatte journalisters valg og prioriteringer er vi avhengig av å vite noe om arbeidsmarkedet for journalister i Norge. I det følgende skal jeg derfor skissere trender i dagens mediebransje, med et spesielt fokus på midlertidige ansettelser.

Mediebransjen nasjonalt som internasjonalt preges av løsere tilknytningsformer, økte krav til fleksibilitet og stadig effektivisering av arbeidsoppgaver (Deuze, 2007). De siste tiårene har omstillinger og nedbemanninger gjerne vært regelen og ikke unntaket. Bare i løpet av arbeidet med denne oppgaven har alle de store norske mediekonsernene, Amedia, Polaris, Aller, Dagbladet, Schibsted og Mentor Medier, varslet kutt på til sammen én milliard kroner (Johannessen & Hammerstrøm, 2014). Bransjen preges med andre ord av omfattende og til dels dramatiske strukturelle endringer. Endringene skyldes i hovedsak teknologisk utvikling knyttet til produksjon og distribusjon, nye medievaner hos publikum, framveksten av internett, eierskapskonsentrasjon, økt kommersialisering og digitalisering av bakkenettet. Bransjen ble dessuten hardt rammet av et drastisk fall i annonseinntektene i kjølvannet av finanskrisa i 2008 (Rørvik og Nesheim, 2010). Annonsemengden i papirmedier har gått ned og hittil har ingen aviser greid å kompensere for dette gjennom annonseinntekter i digitale medier.

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) har dokumentert utviklingen i norske journalisters arbeidsvilkår- og miljø gjennom gjentatte surveyundersøkelser (Grimsmo & Heen, 2013; Sørensen & Grimsmo, 1993; Sørensen, Seierstad, & Grimsmo, 2005). Den seineste undersøkelsen tegner et bilde av en bransje på jakt etter effektivisering og kostnadsreduksjon, hvor vekten på økonomisk styring og utbytte til eierne blir stadig viktigere. De stadige nedbemanningene og omorganiseringene har ført til økt intensitet og arbeidspress. Ifølge Grimsmo og Heen (2013, s. 46) har det blitt vanskeligere for norske journalister å utøve sitt samfunnsoppdrag med den kvaliteten og faglige standardene de ønsker.

AFIs undersøkelser peker også i retning av at det blir stadig færre faste stillinger i norske mediebedrifter, spesielt for de yngre på veg inn i bransjen. I 1993 var 12 prosent av mediearbeiderne midlertidig ansatt. I 2013 var om lag 20 prosent enten frilansere, vikarer, prosjektansatte eller «på annen tidsbegrenset kontrakt». Midlertidigheten er særlig høy blant de unge i bransjen (Grimsmo & Heen, 2013, s. 9).

Selv de faste stillingene oppfattes som mer usikre enn før, ifølge AFIs seneste undersøkelse. Det har også vært en vekst i sluttpakker og «gavepensjon»-tilbud. Mens fire prosent svarte at de fryktet for å miste jobben i 1992, var det ti år senere mer enn halvparten som svarte at de kjente seg usikre i ansettelsesforholdet. I 2013 hadde over 70 prosent av journalistene erfaringer med nedbemanninger og/eller omorganiseringer på egen arbeidsplass i løpet av de to siste årene. Videre er det omtrent ti prosent av de som i dag jobber på tidsbegrensede kontrakter, som gjør det på grunn av nedbemanning hos en tidligere arbeidsgiver. Blant frilanserne og tilkallingsvikarene er andelene henholdsvis 14 og elleve prosent. Likevel ser det ikke ut til å være vanlig å gå fra fast til løsere tilknytning i samme bedrift etter nedbemanninger (Grimsmo & Heen, 2013, s. 49).

4.3 Om NRK

Til nå har jeg redegjort for midlertidige ansettelser i lovverket, utbredelse i arbeidslivet og i en mediebransje preget av dramatiske nedbemanninger og omstillinger. En viktig forskjell mellom NRK og de kommersielle mediebedriftene er at NRK ikke er like sårbar for konjunktursvingninger fordi virksomheten i hovedsak er finansiert gjennom tv-lisensen. Denne fastsettes årlig av Stortinget. Selv om NRK dermed har mer stabile økonomiske rammebetingelser enn de kommersielle mediebedriftene vil strukturelle endringer, som digitaliseringen av bakkenettet, fragmentering i markedet og endringer i folks medievaner, også påvirke NRK på lik linje med de kommersielle. Som en konsekvens av denne utviklingen har NRK de senere årene for eksempel satset mer på mobil-tv, nett-tv og podcasts og opprettet nye kanaler som NRK Super, NRK3 og NRK P13.

I det følgende skal jeg redegjøre for hvordan NRK er organisert. NRK (Norsk rikskringkasting AS) er Norges eneste statlig eide allmennkringkaster, organisert som et statlig aksjeselskap. NRK er også landets største mediebedrift og tilbyr landsdekkende fjernsyns- og radiosendinger, i tillegg til nett-tv og nett-radio. Dagens NRK består av tre tv-kanaler, tre riksdekkende radiokanaler, en rekke nisjekanaler, samt nrk.no med tilhørende nett- og

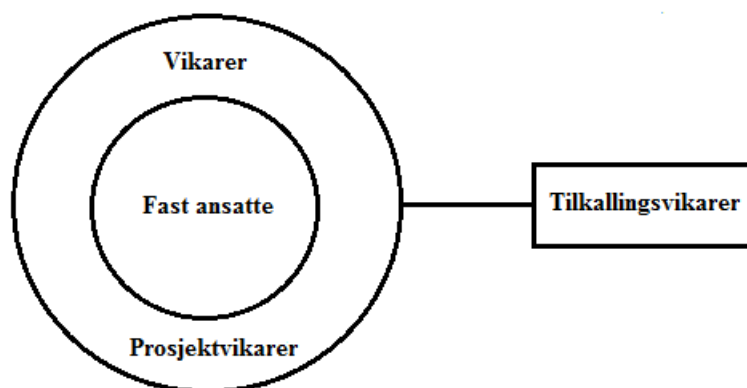
mobilsatsinger. NRKs overordnede mål og plikter som allmennkringkaster er spesifisert i NRK-plakaten og kringkastingsloven. Kulturdepartementet er NRKs generalforsamling og velger styret. Styret ansetter kringkastingssjef og legger økonomiske og strategiske rammer for virksomheten. Det allmenne programtilbudet skal være reklamefritt.

NRK er inndelt i åtte divisjoner og drives etter den såkalte kringkastermodellen. Det betyr at divisjonene er organisert i et kunde- og leverandørforhold: NRK kringkasting setter budsjetttrammene og bestiller programmer fra programdivisjonene Marienlystdivisjonen, Nyhetsdivisjonen, Distriktdivisjonen og NRK Sápmi. Noen bestillinger skjer for lang tid, andre på årsbasis, mens andre programmer eller produksjoner bestilles enkeltvis. De øvrige tre divisjonene⁶ har i hovedsak ulike støtteoppgaver. Marienlystdivisjonen, som produserer underholdning, kultur, fakta, drama og barne- og ungdomsprogrammer, og Nyhetsdivisjonen (i oppgaven kalt NRK Nyheter), som produserer nyheter for alle plattformer, ligger på Marienlyst i Oslo. NRK Sápmi og Distriktdivisjonen, med sine 13 region- og distriktskontor, tar seg av produksjonen utenfor Marienlyst (NRK, 2014).

4.3.1 Tilknytningsformer

Det er fire grunnleggende tilknytningsformer i NRK: Fast ansatte, vikarer, prosjektvikarer og tilkallingsvikarer. NRKs bemanningsorganisering kan forstås som en kjerne med fast ansatte, omgitt av et belte med midlertidig ansatte vikarer og prosjektvikariater. I tillegg kommer en satellitt med tilkallingsvikarer i periferien.

Figur 4.3.1 Bemanningsorganisering i NRK⁷



⁶ Strategidivisjonen, Teknologi-, økonomi- og produksjonsdivisjonen, Personal- og juridisk divisjon.

⁷ Figuren er basert på en av ledernes framstilling i intervju.

I 2013 hadde NRK om lag 3500 fast ansatte, 230 – 240 vikarer, 35 – 50 prosjektvikarer samt cirka 300 tilkallingsvikarer i årsgjennomsnitt⁸. NRK har mange ulike tilkallingsavtaler, og en del av dem som har en tilkallingskontrakt med NRK blir heller ikke tilkalt. Rundt 2000 ansatte jobber ved hovedkontoret på Marienlyst i Oslo, mens de øvrige 1500 holder til ved distriktskontorene landet rundt. Det samlede sykefraværet lå på 5 prosent i 2013.

I NRK sett under ett, er andelen midlertidig ansatte i overkant av 14 prosent, nærmere seks prosentpoeng høyere enn gjennomsnittet i det norske arbeidslivet i 2013. Bruken av midlertidige ansettelse er ujevnt fordelt i organisasjonen. Den er høyere i divisjonene som produserer programmer, spesielt i NRK Nyheter, men også på Kultur, Sport og Produksjon og Distrikt. I september 2013 utgjorde bemanningen i NRK Nyheter totalt 345,5 årsverk. Av disse var 288 faste, 38 vikariater og 19,5 tilkallingsvikariater⁹. Det betyr at 16,6 prosent av årsverkene ble utført av midlertidig ansatte på dette tidspunktet. Som det framgår av tabell 4.3.1 var det spesielt mange ansatte per tilkallingsårsverk. Totalt var 52 tilkallingsvikarer og 36 vikarer tilknyttet avdelingen. I september 2013 var 23,1 prosent av arbeidstakerne i NRK Nyheter midlertidig ansatt.

Ett år seinere, i september 2014, er andelen midlertidige årsverk nær halvert, fra 16,6 prosent til 9 prosent. Den totale bemanningen var redusert med 39,4 årsverk, til totalt 306 årsverk. Av disse er 13 vikarårsverk og 14,4 tilkallingsvårsverk. Antall personer med tilkallingskontrakt har økt marginalt fra 52 til 53. Selv om NRK Nyheter nå har kvittet seg med to tredjedeler av vikarkontraktene, har avdelingen like stor tilgang på tilkallingsvikarer som før. I september 2014 var 19 prosent av de ansatte i NRK Nyheter på midlertidige kontrakter.

Tabell 4.3.1 Bemanningsoversikt i NRK Nyheter, september 2013 og 2014

2013	totalt	faste	vikarer	tilkalling	% midlertidig
Årsverk	345,5	288	38	19,5	16,6
Ant. personer	381	293	36	52	23,1

2014	totalt	faste	vikarer	tilkalling	% midlertidig
Årsverk	306	278,6	13	14,4	9
Ant. personer	348	282	13	53	19

⁸ Tall oppgitt i intervju med leder.

⁹ Journalistiske ledere i NRK Nyheter er ikke tatt med i disse tallene.

Vikariatene er som regel personlige, ordinære vikariater for fast ansatte som er borte, mens prosjektvikariatene er knyttet til ekstraordinære og tidsbegrensede prosjekter. NRK bruker også vikariater for å erstatte en person som tar et vikariat eller en annen midlertidig stilling internt, forutsatt at denne stillingen oppfyller arbeidsmiljølovens krav til midlertidighet. Vikarer i NRK lønnes på månedsbasis, og arbeidsavtalen skal alltid inneholde en sluttdato for arbeidsforholdet. Vikarene går inn i den ordinære turnusen i redaksjonen og har en fast stillingsprosent.

Et tilkallingsvikariat er en rammeavtale som innebærer at NRK kan kontakte arbeidstaker og tilby arbeid av kortvarig karakter. NRK har ingen plikt til å tilby arbeidstakeren arbeid, og arbeidstakeren har rett til å takke nei til tilbudt arbeid. Et tilkallingsvikariat kan inngås for opptil et år av gangen. Tilkallingsvikarer er timelønnte og det er avtalt egne minstelønnsatser i overenskomsten mellom NRK og NRKs Journalistlag. I 2014 var minstelønnten for tilkallingsvikarer med 0–2 års lønnsansiennitet 205 kr i timen. I likhet med de øvrige ansatte får tilkallingsvikarer ulempetillegg dersom de jobber i tidsrommet mellom klokka 17:00 og 07:00. Prosjektvikarer er ansatt på ekstraordinære prosjekter av begrenset varighet og er stort sett ansatt på fulltid. Større prosjekter driver andelen midlertidig ansatte i organisasjonen opp i perioder.

Vikarene og prosjektvikarene er ment å dekke opp langtidsfraværet, mens tilkallingsvikarenes funksjon er å fylle korttidsfraværet, for eksempel i forbindelse med kursvirksomhet eller sykdom. Til slutt er det variasjoner i bruken av midlertidige ansettelses gjennom året, da en del av vikarbehovet er sesongbasert.

Arbeidsmengden til de ulike tilkallingsvikarene varierer. Noen tilkallingsvikarer jobber svært lite eller ingen ting, mens attraktive tilkallingsvikarer kan jobbe tilnærmet fulltid. Likevel er tilkallingsstatusen en langt løsere tilknytning enn vikariatet og prosjektvikariatet. Tilkallingsvikarene har ikke noen garanti for å få vakter og har dermed ikke et fastsatt timeantall. Tilkallingskontrakter oppfattes som en av de mest usikre tilknytningsformene i arbeidslivet. I denne typen kontrakter kombineres deltid, midlertidighet og en uforutsigbar inntekt og arbeidshverdag. For arbeidstakerne innebærer det usikkerhet knyttet til når og hvor mye de må jobbe og dermed uforutsigbarhet når det gjelder økonomi og planlegging av fritid (Nergaard, Bråten, Alsos, & Jensen, under publisering).

Fast ansatt som vikar/tilkallingsvikar

I løpet av arbeidet med denne oppgaven har det skjedd store endringer i NRKs bruk av midlertidige ansettelser, spesielt i etterkant av rettsaken i Oslo tingrett hvor en tidligere midlertidig ansatt i NRK vant fram med krav om fast ansettelse våren 2014. NRK Nyheter har hatt en gjennomgang av sendekritiske vakter (se avsnitt 4.3.4), arbeidsflyt, turnuser og den interne mobiliteten, med sikte på å redusere bruken av midlertidig arbeidskraft. I tillegg til kutt i programtilbudet har disse tiltakene ført til at det nå er mindre behov for vikarer, ifølge ledelsen i NRK Nyheter. Det er viktig å merke seg at mitt datamateriale ble samlet inn *før* disse endringene trådte i kraft.

I etterkant av vikardommen våren 2014 ble i overkant av 20 vikarer i NRK Nyheter fast ansatt i en ny stillingstype med tittelen *fast ansatt som vikar/tilkallingsvikar*, totalt 22,4 årsverk. Også på andre steder i NRK har tidligere midlertidige blitt fast ansatt i denne stillingstypen. Hensikten med innføring av fast ansatte vikarer/tilkallingsvikarer var å få ned bruken av midlertidige ansettelser, men samtidig dekke akutt fravær og kortere vikariater. Det vil si at NRK Nyheter nå forsøker å benytte fast ansatte for å fylle vikariater og korttidsfravær, hvor man tidligere har tydd til midlertidig arbeidskraft.

Det akutte fraværet skal dekkes av seks journalister (6 av de 22,5 årsverkene) ansatt i et såkalt vaktlag. Den ene halvparten av vaktlaget fyller ledige vakter innenfor radio og nett, mens den andre halvparten fyller vakter innen tv og radio. Alle i vaktlaget er satt opp i en rullerende arbeidsplan med fast arbeidstid hver dag, og dekker opp vakter sju dager i uken. Cirka 9,5 årsverk skal dekke mer langvarig fravær blant journalistene, det vil si vikariater på maks tre måneder. Blant fotografene/redigererne ble det fast ansatt folk tilsvarende cirka 6,5 årsverk for å dekke opp det akutte fraværet, og dermed redusere tilkallingsvikarbruken. De fast ansatte vikarene/tilkallingsvikarene har hele NRK Nyheter som arbeidssted, men skal være tilknyttet én redaksjon for å sikre god faglig oppfølging. Selv om de vikarierer på ulike steder i NRK Nyheter, har de det samme stillingsvernet som de ordinære fast ansatte. NRKs journalistlag (NRKJ) er svært fornøyd med at grunnbemanningen er økt og at flere vikarer har fått fast ansettelse. Samtidig ønsker NRKJ å fjerne benevnelsen «fast ansatt som vikar/tilkallingsvikar» fordi de hevder det skaper et kunstig skille mellom de fast ansatte som det ikke er grunnlag for. Fagforeningen peker også på at stillingstittelen «fast ansatt som vikar/tilkallingsvikar» er meningsløs i juridisk forstand. En av midlertidigkontaktene er bekymret for at den nye kontraktstypen vil skape et a- og b-lag blant de fast ansatte og mener at byrden knyttet til det å dekke hull i vaktplanen ikke bør hvile på vaktlaget og de faste

vikarene alene.

Ordningen med vaktlaget startet 1. oktober 2014. Ledelsen i NRK Nyheter forventer at bruken av vikarer og tilkallingsvikarer vil gå ytterligere ned som følge av vaktlaget. Disse tallene var imidlertid ikke tilgjengelige enda da denne oppgaven gikk i trykken.

Innføringen av stillingstypen fast ansatt vikar/tilkallingsvikar kan forstås som et forsøk på *flexicurity* på virksomhetsnivå, gjennom å kombinere fleksibilitet for arbeidsgiver med jobbtrygghet for arbeidstakeren.

4.3.2 Nedbemanning og omorganisering

Heller ikke NRK har gått fri for nedbemanningen siden starten av 2000-tallet.

Det ser likevel ut til at nedbemanningene i NRK ikke utelukkende har vært økonomisk motivert, slik det som regel er for de kommersielle mediebedriftene. I en casestudie av nedbemanning i norske mediebedrifter peker Rørvik og Nesheim (2010) på at bakgrunnen for omstillingen og nedbemanningen i NRK i 2008 først og fremst var organisatorisk motivert. NRK ønsket å frigjøre ressurser til nyskaping, for å kunne møte den teknologiske utviklingen. I 2008 var det ikke et mål å nedbemanne som følge av organisasjonsendringen, men parallelt med organisasjonsendringen ble NRK klar over at grunnbemanningen var for høy. Videre hadde digitaliseringen av fjernsynet endret konkurransesituasjonen, og NRK hadde tapt seerandeler. Dessuten ble leder- og organisasjonsstrukturen oppfattet som utydelig og konserverende. I tillegg hadde den nye kanalen NRK3 blitt startet opp uten tilleggsfinansiering. Disse faktorene gjorde at økonomien ikke lenger ble regnet som bærekraftig. Personalkostnadene måtte ned (Rørvik & Nesheim, 2010, s. 90).

Under arbeidet med denne oppgaven ble NRK på ny omorganisert og nedbemannet. Nyhetsavdelingen, som før var en del av Marienlystdivisjonen, har blitt en egen divisjon kalt Nyhetsdivisjonen. Også på personal- og organisasjonssiden har det vært endringer. Parallelt med omorganiseringen ble det også varslet at NRK måtte spare 150 millioner kroner i løpet av 2014. 100 årsverk skulle kuttes, hvor av 38 av skulle tas i NRK Nyheter. Dette innebar at 40 vikarer, nye så vel som vikarer som hadde vært i NRK i flere år, måtte finne seg en ny arbeidsplass (Ashraf, 2013). I tillegg ble NRKs tv-nyhetssending om morgenen, Morgennytt, lagt ned (Jensen, 2014). Kuttene i 2014 skyltes at nyhetsavdelingen hadde for høy bemanning i forhold til det som var budsjettet, men var også et uttrykk for et ønske om mer økonomisk fleksibilitet: «Mye av pengene våre er i dag bundet opp i faste kostnader, som for eksempel personalkostander. Vi trenger en økonomi som gjør at vi i større grad kan snu oss rundt når

situasjonen krever det», uttalte NRKs kommunikasjonsdirektør Tommy Hansen (Henriksen, 2013).

4.3.3 Midlertidige ansettelser i policy og praksis

Fra 2010 har NRK hatt en skriftlig policy for midlertidig ansatte. I policyen går det fram at bruken av midlertidig ansatte er «nødvendig for fleksibilitet og forsvarlig økonomisk drift» og at midlertidig ansatte skal dekke midlertidige behov for arbeidskraft i samsvar med Arbeidsmiljøloven (NRK, 2010). Policyen fastslår at vikariater og midlertidige prosjektansettelser for tre måneder eller mer krever godkjent behovsvurdering, og slike stillinger skal som regel lyses ut. Det er ikke et krav at tilkallingsvikariater skal lyses ut. Videre fastslås det blant annet hvordan de midlertidig ansatte skal følges opp, hvordan arbeidsforholdet skal avsluttes, samt retningslinjer i forbindelse med tvil eller uenighet om lovligheten ved et midlertidig ansettelsesforhold. Policyen framsetter dessuten at «NRKs bemanningsbehov [ikke] tilsier at medarbeidere kan forvente at midlertidig ansettelse er inngangen til senere fast ansettelse» (NRK, 2010).

I NRKs journalistlags spørreundersøkelse *Vikarundersøkelsen* fra 2010¹⁰ kommer det fram at flertallet av de fast ansatte i NRK Nyheter har vært midlertidig ansatt i lengre tid (se tabell 4.3.3). Nærmere 40 prosent av de som svarte på undersøkelsen hadde vært midlertidig ansatt i avdelingen i fire år eller mer før de fikk fast jobb. Mye tyder på at den midlertidige stillingen i stor grad er veien inn til fast stilling i NRK, men at det kan ta lang tid.

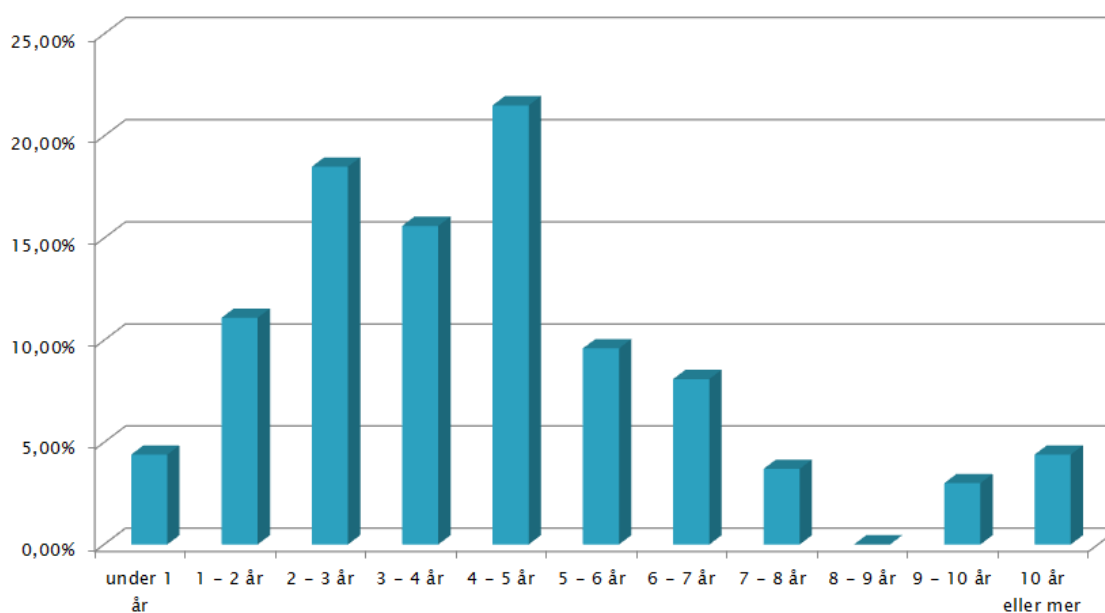
Ifølge undersøkelsen hadde åtte av ti arbeidstakere vært midlertidig ansatt i NRK før de ble fast ansatt (NRKs journalistlag, 2010). Fordi undersøkelsen kun representerer et tverrsnitt, vet vi ikke noe om hvor mange som har gått fra midlertidig til fast over tid. Det kan bety at selv om flertallet av de faste startet som midlertidige, så er ikke det ensbetydende med at flertallet av de midlertidige i NRK ender opp i fast stilling. Dette er en viktig innvending fordi annen forskning på midlertidige ansettelser peker på at det ofte kun er en liten andel av de midlertidige som i realiteten ender opp med fast stilling (Cohen & Haberfeld, 1993; Henson, 1996; Smith, 2001).

Det er ingen ting i *Vikarundersøkelsen* som tyder på at journalistene i NRK foretrekker å være midlertidig ansatt. På spørsmål om hva som var grunnen til at man ikke var fast ansatt svarte samtlige av de midlertidige i NRK Marienlyst at det var fordi de ikke fikk

¹⁰ Undersøkelsen ble sendt ut til 1624 av NRKs journalistlag medlemmer på høsten 2010. Svarprosenten var 64 prosent.

fast ansettelse. Undersøkelsen avdekker også at over halvparten av de midlertidig ansatte opplevde å ha blitt forskjellsbehandlet fordi de ikke var fast ansatt. Opplevelsen av forskjellsbehandlingen dreide seg først og fremst om manglende invitasjoner til seminarer, møter og kurs, støtte til avis og telefon, ulik behandling i bemanningskontrollen og i fordelingen av ulempevakter (NRKs journalistlag, 2010).

Figur 4.3.3 Hvor lenge jobbet du i NRK før du ble fast ansatt? Nyhetsavdelingen



(NRKs journalistlag 2010)

Fagorganisering

NRKs Journalistlag (NRKJ), den største fagforeningen for journalistiske yrkesgrupper i NRK, har hatt midlertidige ansettelser høyt oppe på agendaen de siste ti årene, og vikarsaker er ofte tema i de lokale redaksjonsklubbene. Flertallet av de 33 redaksjonsklubbene har derfor egne midlertidigkontakter, tillitsvalgte med et spesielt ansvar for å følge opp vikarene og deres arbeidsvilkår. Selv om mange fagorganisasjoner jobber med problemstillinger knyttet til midlertidig ansatte, er egne tillitsvalgte med ansvar for de midlertidige ikke vanlig i det norske arbeidslivet. NRKJ arrangerer også midlertidigsamlinger annen hvert år, hvor midlertidigkontaktene i klubbene samles for diskusjon og skolering. Det er NRKJ som forhandler Journalistavtalen, som gjelder for alle redaksjonelle yrkesgrupper. NRKJ er en del av Norsk journalistlag som organiserer cirka 9000 journalister på landsbasis.

Fagorganiseringsgraden er svært høy blant journalister i NRK, som blant norske

journalister forøvrig. Av cirka 2000 redaksjonelle medarbeidere organiserer NRKJ 1770, nær 90 prosent. Det betyr at NRKs journalistlag har relativt stor forhandlingsmakt, samtidig som deler av NRK er preget av utstrakt bruk av midlertidige ansettelser. Dette er interessant da tidligere forskning viser at virksomheter hvor fagforeningen står sterkt har liten sannsynlighet for å benytte midlertidige ansettelser (Olsen og Kalleberg 2004). NRKJs rolle vil drøftes nærmere i lys av Scheuers (1986) og Crouchs (1982) fagforeningstypologier i avsnitt 6.2.3.

4.3.4 Årsaker til bruk av midlertidige ansettelser

Til nå har vi sett at NRK har relativt stabile økonomiske rammevilkår samt en sterk og aktiv fagforening. Likevel er det til enhver tid mange midlertidig ansatte i sving i NRK Nyheter. I det følgende peker jeg på mulige forklaringer på hvorfor. Redegjørelsen er basert på ledelsens og de tillitsvalgtes framstillinger.

Ifølge Nergaard og Stokke (1996, s. 78) brukes midlertidige ansettelser for å dekke opp arbeidsbehov knyttet til turnuser, kveldsarbeid, helgearbeid og liknende. Bransjer med mye av denne typen arbeidstid vil sannsynligvis bruke mer midlertidig arbeidskraft enn bransjer som først og fremst opererer innenfor normalarbeidsdagen. Som vi skal se, deler NRK Nyheter mange av disse kjennetegnene.

For det første produserer avdelingen nyheter døgnet rundt, og må derfor ha døgnskcontinuerlig bemanning. De ansatte jobber i turnus, som også inkluderer arbeidstid utenfor normalarbeidsdagen. For det andre: Fordi NRK Nyheter er på lufta store deler av døgnet må alle såkalte sendekritiske vakter, vakter som er avgjørende for gjennomføringen av sendingene, erstattes. Er et nyhetsanker sykt en dag, må en annen reporter steppe inn som anker. For å fylle reporterens rolle er man avhengig av å ha tilkallingsvikarer tilgjengelig, som kan steppe inn på kort varsel som reporter. Det samme er tilfelle i forbindelse med større, uforutsette hendelser som også kan kreve ekstra arbeidskraft.

For det tredje har avdelingen høy intern mobilitet i form av utlån. Det betyr at det er relativt vanlig at fast ansatte bytter arbeidssted og/eller arbeidsoppgaver innad i NRK-organisasjonen for kortere eller lengre perioder. Fast ansatte kan for eksempel få permisjon fra sine vanlige arbeidsoppgaver for å jobbe på et tidsbegrenset prosjekt eller prøve seg i et annet program en periode dersom de ønsker nye utfordringer. De som lånes, etterlater seg nødvendigvis en ledig stilling som må fylles midlertidig.

For det fjerde har NRK relativt generøse permisjonsordninger for de fast ansatte. Arbeidstakere som har vært fast ansatt i tre år, har rett til permisjon uten lønn i inntil ett år for

å jobbe utenfor NRK. Fast ansatte har også rett til permisjon uten lønn i inntil to år ved arbeid i nasjonale og internasjonale hjelpeorganisasjoner, verv i funksjonshemmedes organisasjoner eller hvis de ønsker å følge ektefelle/samboer som har en jobb med statlig/offentlig flytteplikt (Norsk journalistlag 2012). De fast ansatte kan også få permisjon fra sin ordinære stilling for å jobbe på tidsbegrensede prosjekter andre steder i NRK.

En femte grunn til den høye andelen midlertidig ansatte må sees i sammenheng med den teknologisk utviklingen og konkurransen om seer- og lytterandeler. Selv om NRK er statlig finansiert, må kanalen likevel konkurrere om de samme lytterne og seerne som de kommersielle mediebedriftene. Dette innebærer at man hele tiden må være i stand til å prøve ut nye formater og produkter. Slike nye satsninger blir som regel organisert som prosjekter, som innebærer midlertidige prosjektvikariater. Dersom prosjektene blir en del av det faste programtilbudet skal imidlertid de prosjektansatte ansettes fast.

På den ene siden ser det ut til at bruken av midlertidige ansettelser i NRK har sammenheng med nyhetenes produksjonsbetingelser, som kravet om døgkontinuerlig bemanning og erstatning av sendekritiske vakter. Prosjektorganisering gir dessuten den nødvendige fleksibiliteten til raskt å kunne starte opp og prøve ut nye programtilbud for å møte endringer i teknologi og seer- og lytterpreferanser. På den andre siden ser det også ut til å skyldes personalpolitiske prioriteringer, som generøse permisjonsordninger og utlån på tvers i organisasjonen.

4.4 Oppsummering

I dette kapittelet har jeg forsøkt å beskrive den nødvendige bakgrunnen for å forstå NRK Nyheters bruk av midlertidige ansettelser. Jeg har blant annet pekt på at det norske arbeidslivet kjennetegnes av et strengt oppsigelsesvern, restriktiv tilgang til midlertidige ansettelser og generøse velferds- og permisjonsordninger. Disse faktorene bidrar til at andelen midlertidig ansatte i Norge er lav. I underkant av ti prosent er midlertidig ansatt.

Det er likevel vesentlige forskjeller på bransjenivå og mellom utdanningsgrupper. I mediebransjen er andelen midlertidig ansatte om lag dobbelt så høy som i det øvrige norske arbeidslivet. I Norge så vel som internasjonalt preges mediebransjen av nedbemanning og omorganiseringer, noe som medfører økt usikkerhet for arbeidstakerne. Som følge av det statlige eierskapet har NRK mer stabile rammebetingelser enn de kommersielle mediebedriftene. Dette peker mot at nedbemanningene og omorganiseringene i NRK også har

vært organisatorisk motivert. NRK Nyheter framstår som svært fleksibelt organisert hvor bruken av midlertidige ansettelser er avgjørende for å få driften til å gå rundt. Bruken av midlertidige ansettelser ser ut til å ha sammenheng med turnusarbeid, utlån på tvers av avdelinger, generøse permisjonsordninger for de fast ansatte og at såkalte sendekritiske vakter må erstattes.

5 M for midlertidig: Arbeidsorganisering i NRK Nyheter

5.1 To ansettelsesregimer

NRK er en arbeidsplass hvor konkurransen om stillingene er hard. Det betyr at bare det å få foten innenfor gjennom et vikariat eller tilkallingsvikariat er stort for mange. Det er heller ikke så lett å få foten innenfor i mer bokstavelig forstand. I likhet med de fleste andre større arbeidsplasser er det streng adgangskontroll i NRKs bygninger på Marienlyst i Oslo. Som besøkende må man registrere seg i resepsjonen og klistre en lapp på jakken som opplyser hvem man er, hvem man representerer og hvem i NRK man skal besøke. Etter registreringen hentes man i resepsjonen av den man skal besøke og sluses gjennom adgangskontrollen.

De ansatte i NRK har nødvendigvis egne adgangskort og kan komme og gå som de vil. På samme måte som det skilles mellom besøkende (hvit klistrelapp) og ansatte (adgangskort i plast) skilles det også mellom ulike typer av ansatte i NRK. De fast ansatte har blå kort med navn og bilde, mens de midlertidig ansatte har grønne kort med en stor M for midlertidig på, uten navn og bilde. Slik sett bærer alle ansatte i NRK sin ansettelsesstatus synlig i en snor rundt halsen hver dag de er på jobb. Arbeidskontrakten har med andre ord symbolske aspekter som bidrar til å klassifisere arbeidstakere (Ellingsæter, 2009, s. 21).

Dette kapittelet er den første delen av analysen og drøfter problemstillingens første to delspørsmål: Hva kjennetegner arbeidsorganiseringen i NRK Nyheter, og hvilke konsekvenser har den for de midlertidig ansatte? Først redegjør jeg for hva som kjennetegner de midlertidig ansattes arbeidsvilkår i NRK Nyheter, med fokus på arbeidsoppgaver, arbeidstid og kontraktsvilkår. Deretter drøfter jeg hvordan NRKs praksiser knyttet til midlertidige ansettelser kan forstås i et fleksibilitetsperspektiv. Analysen av arbeidsorganiseringen danner også bakgrunnen for neste kapittel, hvor jeg ser nærmere på hvordan de midlertidig ansatte tilpasser seg NRKs ansettelsespraksiser.

På den ene siden er M-kortet en tydelig markør på at man er i NRK kun på midlertidig basis. I NRKs journalistlags vikarundersøkelse (2010) kommer det fram at flere midlertidig ansatte opplever kortet som unødvendig forskjellsbehandling. M-kortet kan dessuten by på problemer av mer praktisk art, for eksempel hvis en midlertidig ansatt reporter står i

adgangskontrollen på Stortinget og ikke kan verifisere at hun faktisk jobber i NRK. På den andre siden forteller informantene at stigmaet knyttet til det grønne kortet er begrenset i det daglige. I etterkant av vikarundersøkelsen ble det nemlig vedtatt at midlertidige ansatte som har behov for det, kan søke om få blått kort med navn og bilde via sin nærmeste leder. Deretter må de selv sørge for å oppdatere utløpsdatoen dersom de får en ny kontrakt. En av informantene peker dessuten på at det grønne M-kortet ikke oppleves som spesielt problematisk fordi det tross alt er såpass mange av de ansatte i NRK Nyheter som bærer det. Informantenes innstilling til M-kortet kan tolkes som et uttrykk for at det å være midlertidig ansatt i NRK Nyheter framstår som normalisert. Uansett signaliserer de fargekodete adgangskortene eksistensen av to ansettelsesregimer i NRK: Ett for de fast ansatte, kjennetegnet av jobbsikkerhet, valgfrihet og generøse ordninger, og ett for de midlertidige, kjennetegnet av usikkerhet og individavhengig fleksibilitet.

5.2 Numerisk stabilitet

Bedrifter med turnusarbeid utenfor normalarbeidsdagen benytter seg som regel av mer midlertidig arbeidskraft for å sikre tilstrekkelig bemanning døgnet rundt (Nergaard & Stokke, 1996). Som det framgikk av forrige kapittel, ser dette også ut til å gjelde for NRK Nyheter. Denne tendensen forsterkes av det kontinuerlige behovet for å dekke ledige vakter på grunn av stor intern mobilitet og generøse permisjonsordninger. Sammen fører disse faktorene til at det til en hver tid vil være behov for midlertidig arbeidskraft. Verdt å merke seg er imidlertid at den høye andelen midlertidig ansatte i NRK Nyheter først og fremst har å gjøre med behovet for numerisk *stabilitet*, ikke numerisk fleksibilitet. Dette er i tråd med tidligere forskning, som peker på at norske arbeidsgiveres fremste motiv for å bruke midlertidige ansettelser er å dekke opp reelle vikariater og fravær (Nesheim, 2003). Å knytte bruken av midlertidige ansettelser såpass sterkt til bedrifters søken etter numerisk fleksibilitet, slik Atkinson gjør i modellen av den fleksible bedrift, blir derfor en lite hensiktsmessig forenkling av sammenhengen mellom fleksibilitet og midlertidige ansettelser (Nesheim 2004, s. 9).

5.2.1 Arbeidsoppgaver: Funksjonell fleksibilitet for alle

En utbredt antakelse i litteraturen om midlertidige ansettelser er at de midlertidige først og fremst utfører perifere arbeidsoppgaver som stort sett ikke krever spesialisert kompetanse (Smith, 2001, s. 98). I NRK Nyheter derimot, har de faste og de midlertidige journalistene i

det store og hele de samme arbeidsoppgavene. En turnus i avdelingen kan for eksempel bestå av en blanding av reporter- og deskvakter. Som reporter drar man ut sammen med en fotograf og gjør intervjuer, for deretter å redigere saken med bistand fra en redigerer. Reporteren er også ute og rapporterer på direkten til nyhetssendingene. Andre dager jobber man på den såkalte timesdesken, hvor man redigerer og lager små nyhetsinnslag til timesnyhetssendingene basert på råstoffet man får tilsendt fra andre reportere eller ut fra avisoppslag. Er det for eksempel pressekonferanse i Stortinget sender en reporter på stedet lyd og bilde fra pressekonferansen, som deskreporteren syr sammen til en sak til neste nyhetsoppdatering. Ifølge en av midlertidigkontaktene er det ikke uvanlig at nær halvparten av de som jobber på timesdesken en vanlig arbeidsdag er midlertidig ansatt.

De midlertidig ansatte kan ha relativt stort ansvar i redaksjonen. Eksempelvis har flere av informantene vikariert som vaktsjefer. En vaktsjef har delegert redaktøransvar og fungerer som arbeidsleder for andre journalister og bestemmer hvilke saker som skal lages. De midlertidige oppmuntres også til å komme med egne ideer til saker. Det er likevel enkelte forskjeller i fordelingen av arbeidsoppgaver mellom midlertidige og faste. De midlertidige ansatte blir i større grad enn de faste satt til å jobbe med den løpende nyhetsoppdateringen på desken, opp mot timesendingene. De fast ansatte jobber mer opp mot de såkalte hovedsendingene, og er oftere i rollen som programledere. En av midlertidighetskontaktene forklarer forskjellen: «Hvis man jobber mot hovedsendingene så har man et lengre tidsperspektiv og man har mer tid på seg til å drive med journalistikk. Og hvis man jobber her, kan man også fordype seg i flere dager i prosjekter. Det kan man ikke når man jobber desk». Olsen (2004, s. 94) peker på at mens arbeidsoppgavene til de fast ansatte kobles opp mot den mer heltemodige siden av journalistrollen (å avsløre kritikkverdige forhold og beskytte de svake), er vikarenes arbeidsoppgaver i større grad knyttet til de «industrielle» delene av nyhetsproduksjonen.

Oppsummert er det mye som tyder på at den funksjonelle fleksibiliteten i Nyhetsdivisjonen ikke er forbeholdt de fast ansatte i bedriftens «kjerne». De midlertidige må mestre en rekke forskjellige og komplekse arbeidsoppgaver på lik linje med de fast ansatte og blir også tilbudt ansvar og autonomi. Med andre ord er funksjonell fleksibilitet noe som både etterspørres og verdsettes blant journalister i NRK Nyheter, uavhengig av type arbeidskontrakt. Selv om de midlertidig ansatte tilknytningsmessig befinner seg i virksomhetens periferi, sett i lys av Atkinson-modellen, er arbeidsoppgavene deres en viktig del av nyhetsavdelingens kjernevirksomhet. Et skarpt skille mellom kjerne/funksjonell

fleksibilitet og periferi/numerisk fleksibilitet får dermed ikke empirisk støtte i mitt datamateriale.

5.2.2 Større innslag av ubekvem arbeidstid

Å jobbe på den såkalte timesdesken i NRK Nyheter innebærer i større grad ubekvem arbeidstid, i form av flere kveldsvakter, svært tidlige morgenvakter og helgevakter. Fordi de midlertidig ansatte jobber deskvakter i større omfang enn de faste har de derfor generelt mer ubekvem arbeidstid sammenliknet med de faste. Ingrid hadde en periode et vikariat som nesten utelukkende besto av kvelds-, helg- og tidligvakter, et såkalt deskvikariat: «Det var et reint ulempevikariat. Så da sto jeg tidlig opp eller la meg seint, på en måte. Det var nesten bare de vaktene jeg hadde». Også Arbeidsforskningsinstituttets journalistundersøkelse bekrefter at midlertidig ansatte journalister i større grad enn de faste blir satt på kvelds- og helgevakter (Grimsmo og Heen, 2013).

Ved at de midlertidige jobber mer på kveld, tidlig morgen og helg lettes byrden ved å jobbe ubekvemme vakter for de fast ansatte. De faste går også deskvakter, men ikke i like stort omfang som de midlertidige. Dette gjør at de fast ansatte gis muligheten til å jobbe mer på dagtid og står friere til å gå mer i dybden i sakene de jobber med. Selv om arbeidsoppgavene i seg selv ikke skiller seg nevneverdig fra de fast ansattes, er det mulig å hevde at de midlertidig ansatte har en bufferfunksjon, fordi de sikrer de fast ansatte en mer bekvemmelig arbeidstid og mer tid til gravende journalistikk.

5.2.3 Gjentatte vikariater

Journalistene i mitt datamateriale går i gjentatte vikariater og forteller at dette er en vanlig praksis i NRK Nyheter. Arbeidskontraktene deres er som regel relativt kortvarige, fra én til åtte måneder. Unntaket er Morten, som har hatt tre vikariater i løpet av tre år, hvor hvert vikariat var på ett år på fulltid. Slik har hans arbeidsforhold mer til felles med den faste ansettelsen. Andre har hatt svært mange kontrakter som midlertidig. Anne hadde for eksempel hele 17 midlertidige arbeidskontrakter de tre og et halvt årene hun var midlertidig ansatt, hvor den lengste kontrakten var på seks måneder, den korteste på én måned. I løpet av ett år hadde hun åtte midlertidige kontrakter. Anne anslår at hun i alle årene hun var midlertidig ansatt i gjennomsnitt jobbet 100 prosent eller mer, også i tilkallingsvikariatene. Dette illustrerer at tilkallingsvikariatet ikke nødvendigvis innebærer en vakt her og en vakt der. Attraktive

tilkallingsvikarer kan jobbe tilnærmet fulltid, men mangler likevel forutsigbarheten som følger med det ordinære vikariatet.

En vanlig inngang i NRK er å bli tilbudt tilkallingsvikariater på et halvt år av gangen. Etter å ha gått i tilkallingsvikariat kan det være man blir tilbudt et vikariat, dersom det fremdeles er et vikarbehov og vikaren fungerer godt i jobben. Noen av informantene vekslet også mellom tilkallingsvikariater og vikariater. Ingrid's kontrakthistorikk er typisk i så måte:

Det første halvåret, jeg tror det var en og en halv måned eller noe hvor jeg hadde et fulltidsvikariat. De trengte det. Og så var det litt tilkalling, og så var det noen korte vikariater hvor jeg tror jeg hadde femti prosent pluss tilkalling. Og så var det et sommervikariat og en ny runde på tilkalling. Men da fikk jeg vel også en slags stillingsprosent som lå fast i bunn. Jeg lurer på om det også var femti [prosent]. Nå i vår så hadde jeg 70 prosent og så var det et sommervikariat, som er fulltid. Så ble [sommervikariatet] forlenget, så jeg hadde fulltid til oktober. Så fikk jeg nå i starten av september vite at de hadde behov for å forlenge det til desember.

Som det framgår av sitatet var flertallet av Ingrid's kontrakter svært kortvarige, ofte forlenget med kun et par måneder av gangen. Arbeidsforholdet hennes vekslet også mellom deltid og fulltid, med et deltidsvikariat med fast turnus som ble supplert av tilkallingsvakter. Ingrid anslår at hun jobbet tilsvarende i overkant av en 70-prosentstilling i sine to år som midlertidig ansatt.

NRKs ledelse understreker at hovedregelen er at vikarer og tilkallingsvikarer er inne for fast ansatte som er borte fra arbeidsplassen i et begrenset tidsrom, men som kommer tilbake. Fordi det til en hver tid er mange ansatte som enten er utlånt eller i permisjon og som derfor må erstattes, framstår selve organiseringen av hvem som vikarierer for hvem imidlertid relativt kompleks. Informantene forteller at de sjelden vet hvem de vikarierer for. Stine forklarer:

Dette har jeg ikke fått full klarhet i, men la oss si at en i redaksjonen er i permisjon i en annen redaksjon. For det skjer hele tiden. Kanskje de er der ett år, da. Og da er det ikke nødvendigvis sann at de får inn en person som skal fylle den stillingen ett år, men kanskje en vikar fyller den i tre måneder og så kommer det en annen vikar i tre måneder. Men da har den første vikaren kanskje blitt flyttet et annet sted igjen, eller ikke fått mer jobb. Det er mange sånne omrokkeringer.

Oppsummert ser det ut til å være en vanlig praksis i NRK at de midlertidig ansatte går på gjentatte midlertidige kontrakter, ofte over flere år, før de enten ikke blir tilbudt flere

midlertidige stillinger eller får tilbud om fast jobb. Kontraktene kan være relativt kortvarige, alt fra én måned til et år av gangen.

Til nå har jeg argumentert for at NRKs bruk av midlertidige ansettelse i Nyhetsdivisjonen først og fremst handler om å sikre numerisk *stabilitet*. NRK Nyheter er for eksempel avhengig av å ha vikarer for alle vakter som er kritiske for gjennomføring av sendingene. Jeg har også argumentert for at de midlertidige kan forstås som en buffer overfor de faste ansatte på to måter. For det første blir de midlertidige i større grad satt opp på vakter utenfor normalarbeidsdagen, og sikrer dermed de faste ansatte en mer bekvem turnus. For det andre blir de satt til å ta seg av den løpende nyhetsoppdateringen (deskvakter) i større grad enn de faste, noe som gir de faste ansatte bedre tid og rom til jobbe med mer tidkrevende og «gravende» journalistikk. De midlertidige ansatte går i gjentatte, relativt kortvarige kontrakter.

5.3 Numerisk fleksibilitet

NRK Nyheter benytter midlertidige ansatte først og fremst for å fylle ledige hull i vaktplanene. Samtidig kan bruken av midlertidige ansatte i NRK Nyheter også forstås som et uttrykk for numerisk fleksibilitet i tråd med Atkinsons (1984) beskrivelser av den fleksible bedrift, hvor grunnbemanningen legges på et minimumsnivå og kompletteres med midlertidig ansatt arbeidskraft som varierer i takt med aktivitetsnivået. NRK Nyheter bruk av midlertidig arbeidskraft handler om behovet for numerisk stabilitet, men *måten* de gjør det på, sikrer i tillegg numerisk fleksibilitet. I det følgende skal jeg argumentere for hvorfor.

5.3.1 Toårsregelen

Som jeg har vært inne på er NRK Nyheter avhengig av en utstrakt bruk av midlertidige ansettelse for å få nyhetsproduksjonen til å gå rundt. I en av avdelingens redaksjoner var for eksempel 27 prosent midlertidig ansatt høsten 2013, noe som ifølge redaksjonens midlertidigkontakt var den laveste andelen på veldig lenge. Selv om andelen midlertidig ansatte er høy i NRK Nyheter, er bruken av midlertidig arbeidskraft på vei ned. Ifølge NRKs journalistlag (NRKJ) skyldes utviklingen at ledelsen har tatt vikartematikken på alvor og økt grunnbemanningen, noe som har gitt flere midlertidige ansatte fast jobb. Mye tyder på at også tidsrommet de ansatte går på midlertidige kontrakter har blitt kortere enn før. Mens arbeidstakerne tidligere kunne gå på midlertidige kontrakter opp mot fire år eller mer, har

NRK blitt bevisste på å avslutte vikariater i god tid før arbeidstakeren har krav på fast stilling etter fireårsregelen i arbeidsmiljøloven. En av midlertidigkontaktene forklarer: «Det er ingen som skriver det i noe som helst dokument skriftlig, noe som helst sted. Hvis du har vært ansatt i over to år, så har du en god sak, sant – hvis det blir krancling om krav på fast ansettelse. I noen redaksjoner så har det nok vært en holdning at vi kan holde vikarer inntil to år. Og så kan vi pælme de ut igjen». Denne uformelle praksisen kalles for toårsregelen blant de ansatte og de tillitsvalgte. Ledelsen hevder at det ikke finnes en slik praksis.

Årsaken til toårsregelen skyldes at midlertidig ansatte kan ha rett til fast stilling selv før det har gått fire år, dersom det kan påvises et forutsigbart og varig behov for arbeidskraft¹¹ (Edvardsen, 2013). For å unngå å komme i situasjoner hvor arbeidstakeren har krav fast ansettelse, er NRK derfor svært påpasselige med å avslutte midlertidige kontrakter i god tid før fireårsregelen trer i kraft. En av lederne forklarer: «Hver gang du inngår et vikariat skal du vurdere grundig om det er en person som vi tror er av en sånt kaliber at [vedkommende er den beste også] ved en konkurransesituasjon. Hvis det er en person som egentlig ikke duger, men som er hensiktsmessig fordi vi trenger å fylle et hull, så er det mye ærligere og redeligere å avslutte det vikariatet tidligere».

Slik sett kan toårsregelen tolkes som en fordel for de midlertidig ansatte, som får avklart sin ansettelsesstatus på et tidligere tidspunkt enn hva som ofte var tilfellet tidligere. Også de ansatte er tjent med kollegaer som er skikket og fungerer godt i jobben. På denne måten kan den midlertidige stillingen forstås som en forlenget prøvetid, hvor journalistene får vise hva de er gode for. Skulle det vise seg at arbeidstakeren ikke fungerer optimalt, kan arbeidsforholdet avsluttes etter om lag to år. Olsen (2004, s. 72) peker på at man på denne måten kan unngå at de midlertidige får falske forhåpninger om en framtid i virksomheten og arbeidsgiver avverger eventuelle krav fra fagforeningens side. Arbeidsgiver får testet ut en rekke ulike journalister, og dersom en svært dyktig en skulle dukke opp, står de fritt til å ansette vedkommende fast.

Informantene forteller derimot at praktiseringen av toårsregelen innebærer at også de flinke og velfungerende midlertidig ansatte må ut etter to år. Anne, som var midlertidig i tre og et halvt år før hun ble fast ansatt etter press fra fagforeningen, er kritisk til praksisen: «Jeg oppfatter at NRK har blitt veldig – ja, jeg vil nesten si kyniske. At de bare har flytta den grensa fra tre og et halvt til to [år]. At de har en sirkulering fortsatt, men nå har det blitt

¹¹ Høyesterett har i tre ulike dommer anvendt en rettsregel - grunnbemanningslæren - som innebærer at isolert sett lovlige midlertidige ansettelsesavtaler likevel strider mot arbeidsmiljøloven dersom virksomheten har et stabilt og forutsigbart behov for arbeidskraft.

kortere sånn at de unngår den [fireårs]regelen».

Slik sett kan toårsregelen forstås som en form for lufting (se kapittel 4), selv om arbeidstakeren ikke blir hentet inn igjen og ansatt i et nytt vikariat på et senere tidspunkt. Hensikten med toårsregelen, å unngå å at arbeidstakere får krav på fast stilling etter fireårsregelen, er den samme. Stine oppfatter det som et spørsmål om å spare kostnader: «Det er nok den fleksibiliteten, tror jeg, som gir en veldig fordel. De kan hele tiden starte nye prosjekter, omorganisere og holde på, fordi de har en liten fast arbeidsstokk og så kan de hente inn vikarer etter behov». På denne måten kan den uformelle toårsregelen forstås som et uttrykk for numerisk fleksibilitet.

Dette inntrykket forsterkes gjennom vikardommen fra Oslo tingrett som slår fast at det i NRK «i praksis foregår en utskiftning av vikarer etter at de har hatt midlertidige kontrakter i en viss periode for å unngå at de får krav på fast ansettelse» (dom avsagt i Oslo tingrett 24. mars 2014). Flere av informantene har opplevd å få beskjed om at det ikke finnes flere vikariater å få etter å ha vært midlertidig ansatt i mellom to til tre og et halvt år. De fikk ingen annen begrunnelse enn at NRK ikke ville risikere å pådra seg arbeidsgiveransvar ved å ha dem gående enda lenger som midlertidig ansatt. De hadde ingen indikasjoner på at NRK ikke var fornøyd med arbeidet de hadde gjort. Selv om NRK nå avslutter midlertidige arbeidsforhold tidligere enn før, oppfatter ikke informantene dette som en positiv utvikling. Morten peker på at «paradokset er at arbeidsmiljøloven, som skal være et vern, blir brukt mot oss». En konsekvens av at NRK har blitt strengere i praktiseringen av fireårsregelen ser ut til å være en hyppigere sirkulasjon av de midlertidige. «De kvitter seg med høyt kompetente folk fordi det nærmer seg at det blir utløst rettigheter. Og så skal jeg neste uke lære opp en ny tilkallingsvikar», forteller Morten.

5.3.2 Strategisk bruk av arbeidsmiljøloven

Til nå har jeg argumentert for at mye tyder på at NRK bruker fireårsregelen i arbeidsmiljøloven for å unngå å ansette arbeidstakere fast. Det finnes imidlertid også eksempler på det motsatte, at NRK i perioder med formell ansettelsesstopp og nedbemanning selv viser til fireårsregelen når de ønsker å ansette attraktive vikarer fast. Morten, som hadde vært vikar i nærmere tre år på intervju tidspunktet, forteller at han med viten og vilje ble ansatt i et ulovlig vikariat: «Mine nærmeste ledere sa etterhvert rett ut at de hadde plassert meg i vikariatet til en som hadde sluttet. Dette ble gjort bevisst for å kunne gi meg fast jobb, sa de».

Det er en del som peker mot at også Andreas er ansatt på en ulovlig midlertidig

kontrakt. Han er ansatt som tilkallingsvikar og skal ifølge arbeidskontrakten kun ringes ved uforutsette behov. I realiteten inngår han i en turnus og blir satt opp på vakter cirka én måned i forveien. I løpet av en måned blir Andreas satt opp på 12-13 vakter og må regne med å bli oppringt for ytterligere tre til fire vakter. Andreas er i tvil om lovligheten av kontrakten sin: «I og med at jeg er i turnus så bryter de grunnlaget for kontrakten. Det gjør at jeg 'jobber opp' et krav på fast ansettelse. Det er nesten som om begge parter anerkjenner at dette er måten man kommer seg inn på». Det var tilfellet for to av Andreas midlertidige ansatte kollegaer. Andreas forteller at de to mistet jobben som følge av nedbemanningen vinteren 2014, men senere ble fast ansatt fordi fagforeningen fikk gjennomslag for at det var et stabilt behov for arbeidskraften deres.

Tidligere har jeg pekt på at de midlertidig ansatte har en bufferfunksjon overfor de fast ansatte ved at de i større grad blir satt opp på deskvakter og helg- og kveldsjobbing. Det kan også argumenteres for at de midlertidige har en bufferfunksjon i tråd med Atkinsons (1984) opprinnelige bruk av begrepet, nemlig å sikre jobbtryggheten til de fast ansatte i bedriftens kjerne. Bruken av midlertidig ansatte i NRK Nyheter gjør det mulig å nedbemanne og omorganisere og samtidig sørge for at få eller ingen fast ansatte mister jobben. Nedbemanningen skjer i stedet gjennom å la være å fornye midlertidige arbeidsforhold. Dette var tydelig i nedbemanningen i 2014, hvor kutt i vikarbruken var et viktig virkemiddel for å redusere bemanningen og kutte kostnader (Ashraf, 2013). Slik sett ser NRK Nyheters vikarbruk ser ut til å sammenfalle med det som kjennetegner den numeriske fleksibiliteten, hvor grunnbemanningen legges på et minimumsnivå og kompletteres med løsere tilknyttet arbeidskraft som kan varieres i takt med aktivitetsnivået.

5.4 Konsekvenser for arbeidstakerne

Til nå har jeg argumentert for at nyhetsproduksjonen i NRK er kjennetegnet av en svært fleksibel organisering, som blant annet er muliggjort av en utstrakt bruk av midlertidige ansettelser. Som nevnt i kapittel 3 kan fleksibilitet kan ha ulike utfall for arbeidsgiver og arbeidstaker (Chung, 2009; Nicolaisen, 2001, s. 100). På den ene siden kjennetegnes arbeidsorganiseringen i NRK Nyheter av høy fleksibilitet både for arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidsgiver har mulighet til å både opprettholde en stabil nyhetsproduksjon fordi fravær lett kan erstattes og samtidig ha fleksibilitet nok å tilpasse seg endringer i mediehverdagen ved å starte opp tidsbegrensede prosjekter. Arbeidstakere nyter fleksibilitet i

form av å kunne variere arbeidsoppgaver og arbeidssted etter ønske og behov og gjennom muligheten til å ta ut permisjoner. Slik sett kan fleksibiliteten i NRK forstås som en vinnsituasjon for både arbeidsgiver og arbeidstaker.

Gitt at de midlertidig ansatte fungerer som en buffer for de faste, har den fleksible arbeidsorganiseringen i NRK ulike konsekvenser for de to gruppene av arbeidstakere. Arbeidsgiver og de fast ansatte *har* fleksibilitet i form av intern mobilitet og permisjonsmuligheter, nettopp fordi de midlertidig ansatte *er* fleksible, for eksempel gjennom å stille opp på vakter på kort varsel. Dette kan forstås som et uttrykk for det Allvin m.fl. (2006) kaller individavhengig fleksibilitet, hvor arbeidsorganiseringen i NRK Nyheter er muliggjort av at de midlertidig ansattes er fleksible på virksomhetens vegne. Som Kamillas sitat illustrerer, er den organisatoriske fleksibiliteten i NRK Nyheter først og fremst synonymt med usikkerhet for de midlertidig ansatte:

Jeg vet jo ikke hvor lenge jeg får være. Og så vet jeg jo aldri om jeg får nok vakter. Og så er det det med planlegging av fritida. Hvis jeg har planer om å gjøre noe og så plutselig så ringer de og spør om jeg vil jobbe kveldsvakt. Jeg kan liksom ikke planlegge så mye, for jeg vet aldri om jeg har dag eller kveld. Ofte i alle fall. Jeg må alltid være forberedt på at jeg kan få tilbud og da vil jeg jo som regel ta det. [...] Når jeg har gått åtte vakter en måned, tenker jeg jaja, nå trenger jeg ikke være redd, resten av måneden. Men det er jo sånn at jeg tenker hvor er jeg om to år, hvor er jeg om et halvt år? Skal jeg begynne å søke på andre jobber eller skal jeg ha det sånn så lenge det går? Ja, jeg tenker mye på akkurat det, at jeg egentlig ikke vet så mye hvordan det blir, framtida liksom.

Selv om det er små forskjeller mellom de midlertidig ansatte og de faste når det gjelder arbeidsoppgaver og inkludering i arbeidsmiljøet, kjennetegnes det midlertidige arbeidsforholdet av en grunnleggende usikkerhet knyttet til økonomi, tidsplanlegging og framtidsutsikter. Å være midlertidig ansatt i NRK Nyheter kan derfor forstås som «precarious work», ansettelsesforhold som er usikre, uforutsigbare og risikable fra arbeidstakerens synspunkt (Kalleberg, 2009).

5.5 Forholdet mellom kjerne og periferi

Atkinsons modell av den fleksible bedrift er som nevnt et toneangivende perspektiv i studier av fleksibilitet og midlertidige ansettelser. Modellen også blitt omfattende kritisert (se for eksempel Pollert 1988). I norsk arbeidslivsforskning har det blitt pekt på at modellen i liten grad gir en dekkende beskrivelse av utviklingen i det norske arbeidslivet. Kun en begrenset

del av norske arbeidstakere med atypisk ansettelse befinner seg i et b-arbeidsmarked kjennetegnet av høy grad av numerisk fleksibilitet, og dette sekundærarbeidsmarkedet er ikke i vekst. Et klart skille mellom funksjonell fleksibilitet i kjernen og numerisk fleksibilitet i periferien får heller ikke empirisk støtte (Barth & Ringdal, 2005; Nergaard, 2005; Nesheim, 2004). Denne studien av ansettelsesrelasjonene i NRK Nyheter understøtter dette inntrykket. For det første utfører de midlertidig ansatte i NRK Nyheter kjerneoppgaver i virksomheten på tilnærmet lik linje som de fast ansatte, til tross for at de tilknytningsmessig befinner seg i virksomhetens periferi. Videre forventes også de midlertidige å mestre en rekke forskjellige og komplekse arbeidsoppgaver. Jo mer funksjonelt fleksibel en vikar er, jo høyere verdsettes vedkommende som journalist. De midlertidige ansatte i NRK Nyheter er dessuten et eksempel på at arbeidstakerne i bedriftens periferi ikke utelukkende tilhører sekundærarbeidsmarkedet i arbeidslivet.

På den andre siden finner jeg støtte for et av hovedpoengene i Atkinson-modellen når det gjelder fleksibilitetsstrategier på virksomhetsnivå. NRK Nyheter praktiserer tydelig differensierte personalstrategier for sine ansatte, hvor det kan argumenteres for at de midlertidig ansatte fungerer som en buffer for de fast ansatte på tre måter: Ved at de jobber mer kveld og helg; at de i større grad tar seg av den mer industrielle delen av nyhetsproduksjonen og at det er de midlertidig ansatte som må gå først ved nedbemanning og omorganisering. NRKs bemanningsregime kan dermed forstås som en kjerne av fast ansatte med sikre jobber, varierte arbeidsoppgaver og gode sosiale ordninger. Disse er omkranset av et belte av ulike grupper midlertidig ansatte, som til tross for at de utfører kjerneoppgaver og gis både ansvar og tillit, er lettere å kvitte seg med ved svingninger i NRKs aktivitetsnivå og økonomiske rammebetingelser.

5.6 Oppsummering

I dette kapittelet har jeg undersøkt hva som kjennetegner arbeidsorganiseringen i NRK Nyheter og drøftet hvilke konsekvenser den har for de midlertidig ansatte. Jeg har argumentert for at arbeidsorganiseringen i NRK Nyheter kan karakteriseres som svært fleksibel, men at bruken av midlertidige ansettelser likevel først og fremst er knyttet til behovet for numerisk *stabilitet*.

Samtidig tyder mye på at NRK Nyheter skifter ut vikarer etter at de har vært på midlertidige kontrakter i en viss periode for å unngå at de får krav på fast ansettelse.

Bemanningspraksisen i NRK Nyheter kan derfor også forstås som et uttrykk for numerisk fleksibilitet. Videre har arbeidsorganiseringen ulike konsekvenser for ulike grupper arbeidstakere. For de fast ansatte er fleksibilitet noe man *har*, mens det for de midlertidige er noe man *er* (Karlsson, 2006). For de midlertidig ansatte i NRK Nyheter er den fleksible arbeidsorganiseringen først og fremst synonymt med usikkerhet og uforutsigbarhet.

Jeg har argumentert for at Atkinsons modell av den fleksible bedrift har begrenset empirisk verdi i forståelsen av forholdet mellom kjernen/funksjonell fleksibilitet og periferien/numerisk fleksibilitet på virksomhetsnivå. Likevel illustrerer arbeidsorganiseringen i NRK Nyheter et av hovedpoengene i Atkinsons modell, nemlig praktiseringen av tydelig differensierte personalstrategier hvor de midlertidig ansatte i virksomhetens periferi fungerer som en buffer for de fast ansatte i kjernen.

6 Fast jobb i NRK: En umulig mulighet

Hvilke strategier har midlertidig ansatte journalister for å få en varig tilknytning til arbeidsplassen? Hvorfor oppsøker de usikre arbeidsforhold? I analysens andre del forsøker jeg å gi et svar på problemstillingens andre delspørsmål, gjennom å se nærmere på midlertidige ansatte journalisters egen forståelse av arbeidsforholdet og framtidsutsiktene i NRK Nyheter. Først undersøker jeg hvilke forventninger informantene har med seg inn i det midlertidige arbeidsforholdet. Deretter kommer jeg inn på hvordan de tilpasser seg for å ha størst mulig sjanse for å få en varig tilknytning til NRK. Videre drøftes hvorfor informantene oppsøker et usikkert arbeidsforhold, selv når de anser sannsynligheten for å få fast jobb i NRK som liten. Til slutt diskuterer jeg hvilke konsekvenser informantenes individuelle strategier kan ha for arbeidsmarkedet for journalister.

6.1 Forventninger til arbeidsforholdet

For å forstå hvorfor journalister oppsøker usikre arbeidsforhold er vi avhengig av å situere dem i den sosiale konteksten de er innvevd i. Jeg tar utgangspunkt i Thornton, Ocasio og Lounsbury (2012, s. 79) forståelse av aktører som «embedded in social, cultural, and political structures and as guided by cognitively bounded identities and goals». Den organisatoriske konteksten, som jeg beskrev og drøftet i forrige kapittel, forstås som både muliggjørende og begrensende for aktørenes handlinger. I dette tilfellet er det snakk om en mediebransje med hard konkurranse om stadig færre faste stillinger, og en arbeidsplass hvor langvarige midlertidige ansettelser framstår som normalisert. Det er på denne bakgrunnen vi må forstå informantenes preferanser, strategier og valg.

Som jeg har vært inne på tidligere forstår jeg arbeidskontrakten som noe mer enn en juridisk avtale mellom to parter. Den innebærer også en rekke implisitte, og dermed uskrevne forventninger som arbeidsgiver og arbeidstaker har til arbeidsforholdet (Rousseau, 1995). I det følgende ser jeg nærmere på informantenes forventninger til NRK som arbeidsplass og deres vurderinger av mulighetene for å få en fast tilknytning til NRK.

Informantene forteller at kampen om jobbene i mediebransjen er hard og at NRK anses som et svært vanskelig sted å få fast jobb. «Det et kjent tema blant journalister at NRK ikke er et sted man får seg fast jobb med det første. [...]. Også på journalisthøgskolen var det mye snakk om at det ikke er noen fast jobb å få, og vi hørte om dette med lufting», sier Ingrid.

«Jeg klyper meg jo litt i armen enda, nå når jeg vet at jeg har fått fast jobb der», forteller Daniel. Han er den eneste av informantene i mitt materiale som har fått fast jobb uten at fagforeningen har vært direkte involvert i prosessen. Også NRK er klare på at de midlertidige ikke kan forvente å få fast stilling på sikt. I NRKs vikarpolicy understrekes det eksplisitt at NRKs bemanningsbehov ikke tilsier at medarbeidere kan forvente at midlertidig ansettelse er inngangen til senere fast ansettelse (NRK, 2010). Disse faktorene former nødvendigvis informantens forventninger til det midlertidige arbeidsforholdet. Selv om de gir klart uttrykk for at de ønsker seg fast jobb, forsøker de å senke forhåpningene. Stine forteller at hun søkte til tross for det hun hadde hørt om arbeidsforholdene for vikarer i NRK:

For det var jo ikke noen hemmelighet at de brukte vikarer over en lav sko. Så jeg gikk litt inn i det med åpne øyne. Jeg tenkte ikke at NRK skulle være et veldig bra arbeidssted sånn sett. Jeg tenkte vel litt sånn gjensidig utnyttelse (latter i stemmen), at jeg skulle få en god erfaring og ja, brukt min kreativitet og bli en bedre journalist, som man jo får sjansen til. Det er jo et utrolig proft mediehus.

På den ene siden opplever informantene at gjennomstrømningen av midlertidige er svært høy i NRK Nyheter, at mange er inne en periode før de forsvinner ut. I en av redaksjonene i NRK Nyheter var det i overkant av 40 personer i turnus døgnet rundt, per november 2013, ifølge redaksjonens leder. Mellom 10 og 15 tilkallingsvikarer og vikarer var tilknyttet redaksjonen¹². En av midlertidigkontaktene i denne redaksjonen har ført oversikt over hvor mange midlertidige som har vært innom. Ifølge hans oversikt har det i løpet av siste de to og et halvt årene vært 25 tilkallingsvikarer eller vikarer innom redaksjonen som i dag ikke er der lenger. Han hevder også at tallet på midlertidige som var tilknyttet redaksjonen på intervjudispunktet var nærmere 25, ikke 10 til 15. Uansett kan dette bety at de som nå er fast ansatt i avdelingen kun utgjør en liten del av alle arbeidstakerne som har vært innom som midlertidig ansatte totalt sett.

På den andre siden er informantenes fast ansatte kollegaer et synlig bevis på at det *er* mulig å komme inn som midlertidig og bli fast ansatt i NRK. 87 prosent av de som var fast ansatt i NRK på Marienlyst i 2010 jobbet for NRK også før de ble fast ansatt, ifølge NRKJs vikarundersøkelse (NRKs journalistlag 2010). Med andre ord var den midlertidige ansettelsen veien til fast jobb for nesten ni av ti av dem som i dag er fast ansatt i NRK Nyheter. Informantene har også selv vært vitner til at kollegaer som har gått midlertidig over flere år

¹² Tall oppgitt i intervju med mellomleder.

har fått fast stilling til slutt.

Dette gjør at de midlertidig ansatte forholder seg til to delvis motstridende versjoner av mulighetene for fast ansettelse i NRK. Sofie forklarer: «Vi fikk et sånn virkelighetsbilde av tidligere ansatte som var ute av NRK nå, at de ikke hadde klart [å få fast jobb]. Og så fikk vi se suksesshistoriene av de som hadde klart det». På den ene siden hører de midlertidige historier om de mange som ikke fikk forlenget vikariatet, på den andre siden finnes det også et budskap om at bare man er flink nok og jobber hardt så er det mulig å få fast jobb. Informantenes vurderinger av at de kan bli en av de få «utvalgte» som klarer å skaffe seg en fast jobb i NRK, er fundert på historier så vel som konkrete observasjoner av at andre midlertidige før dem til slutt fikk fast ansettelse. Dette er en observasjon også gjort i andre studier av midlertidige ansatte (Bolsø, 2005; Cohen & Haberfeld, 1993; Henson, 1996; Smith, 2001)

6.2 Tre strategier for å få «være med videre»

Selv om informantene understreker at de trives i jobben sin, ser de få eller ingen fordeler med å være midlertidig ansatt. Hadde de fått velge, ville de foretrukket fast ansettelse. De ønsker fast stilling på grunn av den økonomiske sikkerheten, men også «fordi du kan kontrollere livet ditt selv», som Sofie påpeker. I det følgende skal vi se på *hvordan* informantene innretter seg i jobbhverdagen for å øke sjansene for å få bli værende i NRK Nyheter på fast basis. Ut fra intervjumaterialet kan informantenes ulike strategier for å få fast jobb deles i tre, to individuelle og én kollektiv strategi. Den første individuelle strategien går ut på å være positivt innstilt og si ja til arbeidsgivers ønsker, den andre handler om å utvise tålmodighet. Den tredje strategien er å formelt kreve fast jobb gjennom fagforeningen, og regnes derfor som en kollektiv strategi.

6.2.1 Å være en som sier ja

Ingrid peker på at man som midlertidig ansatt gjør smart i å være «en som sier ja», og være positivt innstilt overfor lederne: «Gi inntrykk av at dette går i stedet for å, stress, dette blir vanskelig. Bare ha en positiv innstilling og prøv å gjøre - det er jo en floskel, men prøv å gjøre så godt man kan når man er der». Flere av informantene peker på at det er lurt i å legge inn en ekstra arbeidsinnsats som midlertidig. Ved å jobbe ekstra hardt viser man at man er der for jobben, kollegaene og kanalen. Som Sofie påpeker:

Det kreves ekstra av meg, jeg må stå på. Og det er der jeg mener, at det blir en livsstil og gå rundt å tenke på hva er en god sak, finne den gode saken. Du må investere mye av livet ditt for å kunne få den faste jobben. [...] Ting må skje raskt og man må være på sitt beste. Det er bare sånn dette yrket er, da. Og det blir litt naturlig også. Du blir nesten litt vant til det, å tenke sånn. Og så glemmer man det, så tenker man 'jeg burde egentlig ikke ha gjort det, jeg er så sliten'. Men man får en god mestringsfølelse og ikke minst at du har vist at du har lyst til å bli og du føler at dette her er stedet for deg.

En annen grunn til å jobbe hardt er at de befinner seg på en ettertraktet arbeidsplass. Flere av informantene forteller om følelsen av at det til en hver tid står en kø av journalister utenfor NRK som vil ta deres plass dersom de ikke gjør en god nok jobb. Med andre ord oppfatter informantene seg selv som relativt lette å erstatte, i den forstand at en annen journalist med tilsvarende kompetanse kunne utført jobben de gjør på en tilnærmet like god måte. Derfor opplever flere av informantene at det er viktig å gjøre seg uerstattelig. Én måte å gjøre det på er å opparbeide seg kompetanse på et fagfelt eller tema og sørge for å stadig levere gode saker knyttet til dette. En annen strategi, som på mange måter står i direkte motsetning til spesialisering, er å vise seg ekstra allsidig og fleksibel. Som Ingrid påpeker: «Jeg kan gå direkte, jeg kan klippe saker selv, jeg kan dra ut og lage saker til [ettermiddagssendingene], jeg kan lage til [kveldssendingene], jeg kan stå opp tidlig, jeg kan være grafikkoperatør, hvis de vil det. Sånn at man ser at det er en fordel å ha den ene personen der. Da er det jo vanskeligere å kaste deg ut for en som man ikke har prøvd før».

Å jobbe seg opp et eget felt og samtidig være svært funksjonelt fleksibel – å fungere som spesialist og generalist på samme tid – er imidlertid en krevende øvelse. Smith (2001, s. 112) peker på at presset på å gjøre en fremragende jobb i håp om å vise seg «verdige» en fast ansettelse kan fungere som en kraftig kontrollmekanisme. Ønsket om en fast jobb kan gjøre at midlertidig ansatte underkaster seg en sterk selvdisciplin. Dette kommer produksjonssystemer fundert på individuelle initiativ, tillit og ansvar til gode.

Stine forteller om et visst press fra sine overordnede for å si ja, spesielt med tanke på viljen til fleksibilitet. Da hun var fulltidsvikar i ett program fikk hun på kort varsel beskjed av sjefen at de ønsket å låne henne ut i to-tre måneder til et annet program. Stine var i utgangspunktet positiv til å få mer erfaring, men sa til sjefen at det ville bli vanskelig å gå inn i den nye vaktplanen, fordi hun på bakgrunn av sin opprinnelige vaktplan hadde lagt planer som ikke lot seg endre på så kort varsel:

Og da syntes sjefen min at jeg var lite fleksibel og at jeg kunne jo, jeg husker ikke hans nøyaktige ord, men det var jo sånn at jeg burde være glad for at jeg fikk den muligheten og burde jo også da vise litt fleksibilitet. Men da sa jeg faktisk at jeg synes jeg er ganske fleksibel og da synes jeg dere kan vise litt fleksibilitet også. Sånne ting føler man jo ikke at er helt populært å si, da. Da er man litt på tynn is. Da er man jo litt vanskelig.

Til slutt kom Stine og sjefen fram til en løsning. Stines historie illustrerer likevel utfordringene knyttet til det uformelle presset om å si ja, som flere av informantene forteller om. Ved å si nei, for eksempel til å ta en vakt på kort varsel, risikerer den midlertidige å bli oppfattet som lite samarbeidsvillig. Dette frykter informantene kan påvirke sjansen for fast jobb i negativ retning. Ingrid peker på at man som midlertidig blir veldig bevisst på hva man lager og sender ut «for man vil at det skal anses som godt nok. Og hvis man ikke føler at man har fått til ting ordentlig er det litt ekstra frustrerende fordi man lett tenker ‘ håper ikke det er sånn de tror jeg gjør alt’. Man vil bli sett på som flink så man får bli, og tror lederne ofte har bedre hukommelse enn de har». Selv om de midlertidig ansatte i prinsippet er ansatt for å erstatte fravær, oppfatter informantene ansettelsen først og fremst som en screening-prosess, hvor man gis en mulighet til å vise seg flink nok til en fast ansettelse.

6.2.2 Tålmodighet

Tålmodighet kan ses som en annen strategi for å få fast jobb. Som jeg tidligere har vært inne på har informantene akseptert at man må være midlertidig ansatt i relativt lang tid før man kan eventuelt få fast ansettelse. Sofie, som hadde vært i NRK i halvannet år på intervjutidspunktet, var derfor innstilt på å være tålmodig. Hun hadde fireårsregelen i arbeidsmiljøloven som referanseramme:

Jeg er sånn som er veldig ‘nei, jeg har tre år igjen’, tenker jeg da, i hodet mitt. Jeg har akseptert at sånn er det. Og selv om man kan diskutere hvor smart det er, så har jeg forstått, fordi at jeg har sett at det er flere som har vært her flere år som har fått fast jobb nå, i alle fall tre-fire stykker. Jeg ser at det er mulig, og de har også vært her lenge. Så man ser at det er, okay, hvis de har vært her lenge og fått den jobben der så har jeg tid til å utvikle meg og gjøre meg enda flinkere og liksom gjøre meg verdig.

Fordi hun er innforstått med at man uansett må være midlertidig en stund før man eventuelt får fast jobb i NRK, ser hun på tiden som midlertidig ansatt som en mulighet til å vise at hun er flink nok til å bli fast ansatt. At det kan lønne seg å være tålmodig understøttes av

oppfatningen blant enkelte av informantene om at det finnes en form for uformell køordning. Ingrid forteller om da hun for ett år tilbake søkte på en fast stilling:

Da kom [redaksjonslederen] bort til meg og sa sånn ‘veldig glad for at du søkte og jeg skjønner veldig godt at du søkte, men det blir ikke deg denne gangen fordi det er andre som har vært her lenger’. Og jeg synes det er en ryddig prosess, da – at de som har vært her lenge og som har gått på vikariater og som nærmer seg den fireårsgrensa, de står først i køen. Og så får de da beskjed, da. Hvis de får [fast jobb] så er de jo innafor og hvis de ikke får den så er det kanskje et signal om at det ikke blir mer.

For Ingrid var dette en indikasjon på at hennes overordnede så langt det er mulig forsøker å holde på de gode journalistene, men at det er knapphet på de faste stillingene. Derav køordningen. Jo lenger man klarer seg som midlertidig ansatt i NRK, jo nærmere er man en fast stilling. Hvis man derimot står «først i køen» når en fast stilling lyses ut, men ikke får den, kan det tolkes som et tegn på at NRK ikke har til hensikt å gi vedkommende fast ansettelse.

Samtidig framstår dette også som et spørsmål om flaks og timing for informantene. Daniel, som nylig hadde fått fast jobb etter nærmere tre år som midlertidig, forteller: «Hadde jeg vært et halvt år seinere inn i NRK så hadde jeg kanskje vært vikar enda. Nå er det jo nedbemanning i NRK og da hadde jeg plutselig falt inn i den kategorien [vikarer som må slutte]». Ingrid nådde to års ansiennitet som midlertidig samtidig som kuttene i vikarbruken ble annonsert høsten 2013. Hun fryktet derfor at hun måtte ut etter to år, til tross for at hun hadde fått bare gode tilbakemeldinger på arbeidet sitt. Ingrid fortalte spøkefullt at hennes strategi var å klare å «klamre seg fast» som midlertidig, inntil NRK var i mål med kuttene og igjen kunne begynne å lyse ut faste stillinger.

Mye tyder på at selv ikke gode tilbakemeldinger og lang ansiennitet er noen garanti for at man er en som får «bli med videre». Informantene har også sett de flinke journalistene forsvinne ut av virksomheten. Hva som til slutt avgjør om man får fast ansettelse eller ikke framstår derfor som uklart og umulig å kontrollere. Denne dynamikken kan minne om Max Webers forståelse av den protestantiske etikk som avgjørende faktor for kapitalismens framvekst: Fordi ingen visste på forhånd hvem som var «utvalgt» til evig frelse, var det eneste rasjonelle å arbeide hardt og leve så nøysomt man kunne for slik å øke sjansene sine (Weber, 1995 [1904]). I vårt tilfelle kan det hevdes at fordi kriteriene for fast jobb oppleves som uklare, er det eneste rasjonelle for hver enkelt midlertidig ansatt å være så positiv, hardtarbeidende og tålmodig som mulig, og på denne måten maksimere sjansene for å bli en av de «utvalgte» til fast ansettelse. Det eneste informantene vet med sikkerhet, er at de har en

tidsbegrenset mulighet til å vise seg fram overfor arbeidsgiver og derfor bør bruke denne muligheten for alt den er verdt. Ved å vise seg tålmodig viser man seg også som en lojal arbeidstaker. De strategiene, som for hver enkelt arbeidstaker framstår som rasjonelle med tanke på å oppnå fast ansettelse, fører også til at NRK får svært lojale og hardtarbeidende ansatte uten å måtte tilby dem fast ansettelse i retur.

6.2.3 En kollektiv strategi

Å være positiv og tålmodig må anses som individuelle strategier, hvor ansvaret for å oppnå fast ansettelse hviler på den enkelte arbeidstaker. Samtidig finnes det flere eksempler i NRK på at midlertidig ansatte har fått fast jobb gjennom en kollektiv strategi, det vil si at fagforeningen krever fast ansettelse på vegne av én eller flere arbeidstakere i samme situasjon. Til forskjell fra de individuelle strategiene er den kollektive strategien basert på formelle kriterier – at arbeidstakerne har vært ansatt i NRK over lengre tid og at det er mulig å bevise at det er et permanent behov for deres arbeidskraft. Rent konkret foregår det i form av et forhandlingsmøte bestående av arbeidstaker(ne), representanter for ledelsen og fagforeningen og partenes advokater. Dersom NRK ikke innvilger fagforeningens krav på forhandlingsmøtet, må arbeidstaker(ne) vurdere muligheten om å gå til rettssak for å kreve fast jobb. At forhandlingene ender i retten, slik det var tilfellet med vikardommen i Oslo tingrett våren 2014, hører likevel til sjeldenhetene.

Til tross for at det ikke er uvanlig at midlertidige har fått fast jobb gjennom formelle krav fra fagforeningen, vegrer informantene seg for å søke fagforeningens bistand på dette området. Noe av grunnen til det kan være opplevelsen av at man formelt sett «tvinger» seg til fast ansettelse. Ved å bruke den kollektive strategien kan man risikere å bli fast ansatt bare fordi man hadde vært midlertidig ansatt over lengre tid, ikke fordi man var en god journalist. Morten forteller at han ikke hadde lyst til å begynne å «rasle med paragrafene», selv om han visste at han var ansatt i et ulovlig vikariat og dermed hadde lovverket på sin side:

Jeg er såpass gammeldags at jeg synes at min sjef bør kunne komme til meg og si at 'vet du hva, du er så flink at deg har vi lyst til å ha med videre. Vær så god, her er tilbud om fast jobb hos oss'. Ikke at jeg skal tvinge meg til en fast jobb, eller at jeg bare skal bli fast ansatt fordi NRK ikke hadde noe valg,

Det kan med andre ord virke som om informantene forsøker de individuelle strategiene først. Dette framstår som logisk i og med at de a) ønsker å bli ansatt som følge av personlige meritter framfor kollektive krav og b) at den kollektive strategien er i direkte konflikt med den første individuelle strategien. Å framsette krav om fast ansettelse er med andre ord i direkte konflikt med strategien om å være en som sier ja til arbeidsgivers ønsker. Vi kan derfor anta at de midlertidige først vil forsøke å bygge seg et rennommé som en positiv og hardtarbeidende lagspiller før de eventuelt griper til bistand fra fagforeningen. Den kollektive strategien, å *formelt* kreve fast ansettelse, kan dessuten bare fungere dersom fagforeningen kan vise til at de midlertidige har utfyllt kjernefunksjoner i den daglige driften over lengre tid og får gode skussmål internt – med andre ord at de allerede har forfulgt de individuelle og *uformelle* strategiene til punkt og prikke. Dersom dette er tilfelle har de midlertidige en såkalt «god sak» når det gjelder krav om fast ansettelse.

Når fagforeningen tar saken

En av informantene hadde en god sak, ifølge fagforeningen. Hun hadde jobbet hardt, vært tålmodig og fleksibel og fått gode tilbakemeldinger. Likevel fikk hun beskjed om finne seg en ny jobb etter å ha jobbet som vikar og tilkallingsvikar i flere år. Begrunnelsen hun fikk, var at NRK måtte kvitte seg med vikarer som hadde vært ansatt i lengre tid, da det ikke var faste stillinger tilgjengelig. Hun fikk siden et vikariat i en annen mediebedrift. Hun hadde ingen planer om å søke bistand hos fagforeningen, men på oppfordring fra sin lokale klubb sendte hun likevel inn arbeidskontraktene sine og annen dokumentasjon til NRKs journalistlag. En tid senere ble hun kontaktet av NRKs journalistlag som tilbød seg å fremme et krav om fast ansettelse på hennes vegne. Informanten opplevde både det kommende møtet og en eventuell rettssak som fryktelig skummelt og dramatisk. Hun bestemte seg for å takke ja til et forhandlingsmøte, men ønsket ikke å ta risikoen med å gå til rettsak mot sin tidligere arbeidsgiver:

Å si ja til et forhandlingsmøte var skummelt nok. For da oppfatter ledelsen deg som et problem, en som gjør seg vanskelig. Og hvis en rettssak ikke førte fram var jeg redd for at inntrykket av meg som en som er vanskelig skulle spre seg i resten av bransjen. Hvis det ble rettsak, hvordan ville for eksempel [stedet jeg jobbet på det tidspunktet] reagere på det? Jeg gruet meg forferdelig mye bare til forhandlingsmøtet og diskuterte mye med mine nærmeste om jeg skulle trekke meg. De mente at jeg burde stille på møtet og at det er nettopp derfor man er organisert – for å si fra om urett.

Informanten vurderte omkostningene ved å gå til sak som for store, men hun bestemte seg for å stille på forhandlingsmøtet. Et par dager før møtet skulle finne sted ble hun tilbudt fast ansettelse i NRK Nyheter. Dermed kunne hun komme tilbake til NRK i fast jobb uten å uroe seg for at hun hadde «truet seg til» en fast stilling hun egentlig ikke ble regnet som kompetent nok til. Fagforeningens krav hadde ført fram, samtidig som hun også hadde sine nærmeste ledes tillit.

Crouch (1982) hevder at arbeidstakers tilbøyelighet til å organisere seg i fagforeninger er avhengig av to forhold: Hvor avhengig den enkelte arbeidstaker er av fagforeningen for å oppnå best mulig arbeid- og ansettelsesforhold, og hvor lett det framstår for arbeidstakeren å bruke fagforeningen for å oppnå sine mål. Hadde det ikke vært for fagforeningen hadde flere av informantene ikke fått fast ansettelse i NRK, noe som tyder på at midlertidig ansatte i NRK er relativt avhengig av fagforeningen for å nå sine mål. Likevel ser terskelen for å bruke fagforeningen ut til å være høy. En grunn til det kan være at fagforeningens kollektive strategi bryter med informantenes meritokratiske orientering – at ens sosiale posisjon, i dette tilfellet tilknytning til arbeidsplassen, utelukkende er et resultat av en egen kompetanse, erfaring og dyktighet. Å ty til fagforeningen, det vil si å søke andres hjelp for å oppnå målet om fast jobb, kan signalisere at man i realiteten ikke er flink nok. Å få fast ansettelse ved hjelp av fagforeningen oppleves dermed som legitimt bare hvis det ikke er tvil om at arbeidstakeren som fremmer kravet regnes som tilstrekkelig kvalifisert. I praksis kan det bety at kollektive strategier oppleves som et avstengt alternativ for de midlertidige, til tross for at fagforeningen framstår som svært aktiv på dette området.

Sett i lys av Crouch' (1982) og Scheuers (1986) fagforeningstypologi har NRKs journalistlag (NRKJ) på den ene siden flere av trekkene til den profesjonsorienterte fagforeningen. Journalistene i NRK har ofte en felles utdanningsbakgrunn og har derfor lett for å danne og bruke en fagforening, men er likevel lite interessert i at fagforeningen tar i bruk kollektive strategier, fordi det står i motsetning til medlemmenes meritokratiske orientering. På den andre siden deler NRKJ mange av kjennetegnene ved kollektivistiske fagforeningstyper. Til tross for at journalister er ofte har lang utdanning og en sterk profesjonsorientering, er de likevel relativt avhengige av fagforeningens styrke for å få gjennomslag overfor arbeidsgiver. Forholdet mellom de midlertidig ansatte og NRKJ er interessant: Arbeidstakere med en sterkt individuell karriereorientering representeres, noe motvillig, men likevel takknemlig, av en sterkt kollektivistisk fagforening.

6.3 Stor gevinst, liten risiko

Til nå har vi sett på hva informantene gjør for å øke sjansene sine for å bli fast ansatt i NRK Nyheter. Gitt at de ønsker fast ansettelse, hvorfor har de da valgt en arbeidsplass hvor sannsynligheten for å oppnå det de ønsker synes å være liten? Et svar er at informantene, til tross for historiene om hvor vanskelig det er, likevel mener det er mulig å få en fast jobb. Å være midlertidig ansatt i NRK Nyheter kan slik sett forstås som et spørsmål om å ta en kalkulert risiko. Usikkerheten knyttet til den midlertidige stillingen ser ut til å veies opp ved at den potensielle gevinsten – fast jobb – er svært høy. Ikke bare er NRK en anerkjent og respektert mediebedrift med høy status blant journalister så vel som hos publikum. Å få fast ansettelse i NRK kan forstås som en bragd i seg selv. «Jeg vil fortsatt si at det er litt mer status knytta til det å jobbe i NRK. For det å få en fast jobb der, det er ikke så enkelt. Da har du fått til noe, hvis du har klart å få fotfeste der», ifølge Sofie. Det er dessuten rimelig å anta at den generelle usikkerheten i mediebransjen påvirker informantenes valg av NRK som arbeidsgiver. De faste stillingene i norske mediebedrifter blir stadig færre som følge av kontinuerlige nedbemanninger over hele landet (Mossin, 2014). Ergo er selv de faste stillingene mer usikre enn før. NRK er statlig eid og finansiert gjennom lisensinntekter og dermed langt mindre utsatt for markedssvingninger enn de kommersielle mediebedriftene. En fast stilling i NRK framstår som en trygg havn i en bransje som ellers er preget av økende usikkerhet.

6.3.1 Gull på CV-en

En annen grunn til at informantene er villige til å ta risikoen med en midlertidig ansettelse er at om vikariatet ikke resulterer i fast jobb til slutt, opplever de likevel å ha økt sin ansettbarhet i andre mediejobber fordi de har vært innom NRK. Det å ha vært innom en anerkjent arbeidsplass er i seg selv en positiv erfaring, ifølge Kamilla: «Det er jo kjempemange som aldri kommer inn her. Så jeg tenker bare på det hele veien, at herremann, jeg er jo her. Og det er jo bare gull uansett, for erfaringen. Jeg har lært så masse». Slik sett framstår NRK som en gylden mulighet uansett hva utfallet skulle bli. Selv om informantene ønsker fast ansettelse oppfatter de ikke nødvendigvis at de har tapt noe dersom de ikke skulle oppnå fast jobb til slutt. Å ha vært ansatt i NRK er et gode uansett om man får fast jobb der eller ei. Sofie hevder at det uansett er til hennes fordel å «vente» på fast stilling, fordi hun lærer av de beste:

Jeg får mer og mer kompetanse for hver dag. Om jeg må ta det med meg videre et annet sted så har jeg den, hvert fall. Det er greit å ha med seg på CV-en uansett, da. Selv om jeg håper at jeg ikke må det.

Dermed framstår risikoen ved å være midlertidig ansatt i NRK som relativt lav og et eventuelt negativt utfall som levelig, fordi informantene uansett mener de har økt sin ansettbarhet.

6.3.2 Fast stilling som utsatt belønning

Til nå har vi sett at informantene har gode grunner til å velge den usikre tilknytningen som en midlertidig ansettelse er. Selv om mye tyder på at sannsynligheten for å ende opp med fast ansettelse er lav, opplever de risikoen ved å prøve også som relativt lav. Får man ikke fast ansettelse, har man ikke tapt så mye på å forsøke. Dessuten forteller de at for å overhodet få en fast stilling som journalist, må man starte som midlertidig ansatt. Dersom man aksepterer å leve med usikkerheten som tilkallingsvikar og/eller vikar en periode, er det en mulighet for å bli «belønnet» med en fast ansettelse. Den faste ansettelsen i NRK Nyheter kan slik sett forstås som en form for behovsutsettelse, som Goldthorpe hevder er ett av karrierekontraktens kjennetegn. Som nyansatt på en karrierekontrakt starter man ofte med lavere lønn og mindre stimulerende arbeidsoppgaver, men en del av den uformelle arbeidskontrakten er lovnader om høyere lønn og mer spennende arbeidsoppgaver på sikt, dersom man er spesielt dyktig i jobben (Goldthorpe, 2000, s. 208). Sofie forteller: «Jeg føler jo nå at jeg har satsa 100 prosent og man håper på å få det tilbake. Det er jo med den intensjonen at man forblir, da. Og ikke minst at man trives. Men ikke minst at man håper [på fast ansettelse]». Hun gir med andre ord uttrykk for en forhåpning om at dedikasjonen hun viser overfor lederen sin skal lønne seg på sikt. Slik fungerer muligheten for fast jobb som et karriereinsentiv, fundert på en subjektiv oppfatning av en gjensidig forpliktelse i arbeidsforholdet (Rousseau 1995).

Selv om det skulle innebære lav risiko å forsøke, og potensielt stor gevinst dersom man lykkes, ser det likevel ut til å være grenser for hvor lenge informantene orker å gå i kortvarige vikariater selv om jobben i seg selv er spennende. Usikkerheten som ligger i å stadig måtte være på utkikk etter nye jobber og ikke vite hvordan framtiden blir oppleves som en belastning. For informantene ser den midlertidige ansettelsen ut til å innebære en avveining mellom risiko og muligheter (Smith 2001). Mellom risikoen for å ende opp som arbeidsløs eller i «permanent midlertidighet», versus mulighetene for en fast jobb i en anerkjent mediebedrift. For flertallet av informantene framstår mulighetene den midlertidige stillingen

innebærer som mer tungtveiende enn den iboende usikkerheten, i alle fall blant de yngste i utvalget.

Likevel har viljen og evnen til å ta risiko en best før-dato for informantene. Hvor «greit» det er å være midlertidig ansatt kan ha sammenheng med hvilken livsfase man er i. Informantene som har bidratt til denne studien er relativt unge, mellom 23 og 35 år, og er dermed i en livsfase hvor mange har færre økonomiske forpliktelser knyttet til for eksempel familie og bolig. De understreker derimot at de etter hvert som de blir eldre kommer til å ha større behov for sikkerhet og økonomisk stabilitet.

6.3.3 Diskrepans mellom den juridiske og den opplevde tilknytningen

Den midlertidige ansettelsen i NRK framstår som gunstig for informantene fordi det ikke er særlig forskjell på de faste og de midlertidige i det daglige når det gjelder arbeidsoppgaver. Ikke bare jobber de midlertidige med det samme som de faste, de er også en integrert del av det sosiale arbeidsmiljøet, hvor også de midlertidige kan fungere som sosiale samlingspunkter i redaksjonen. «Altså, du blir jo behandla som en vanlig fast ansatt, ikke sant. Så det er liksom ikke noen forskjell. La oss si at jeg hadde fått en fast stilling i morgen, da. Jeg tror ikke at jeg hadde merka så stor forskjell, egentlig», forteller Andreas.

De midlertidige blir vist både ansvar og tillit fra sine overordnede. To av informantene har for eksempel i perioder hatt personalansvar, selv om de har vært ansatt som vikarer. Informantene forteller også om situasjoner hvor lederen deres har gitt dem økt ansvar, utfordringer og muligheter til å lære. Sofie ble tilbudt et tre-måneders vikariat som vaksjef. Dette var en krevende stilling med mye ansvar, men også litt bedre betalt:

Det er en tillitserklæring, selv om jeg visste at dette her kom til å bli mer ansvar, mer press. Og jeg er jo så ung, man vil ikke gjøre noe galt når man er ny og da tenker man at "å, gud, jeg må jo bevise meg". Men det var jo tre måneder det var snakk om. Og jeg lærte mye og det gikk bra. Mange mente jo at nå står du jo sterkere på CV-en, at du har jo til og med vært vaksjef.

Hun tolket vaksjefvikariatet som en tillitserklæring, men følte også på presset som fulgte med det økte ansvaret. Derfor jobbet hun ekstra hardt i perioden, og opplevde å komme styrket ut av erfaringen. Hun hadde grepet muligheten til å vise hva hun var god for og håpet derfor hun hadde økt sjansene for å få bli i NRK.

Å bli gitt muligheter, tillit og ansvar på lik linje med de fast ansatte bidrar til at de

midlertidig ansatte trives i jobben og føler seg knyttet til arbeidsplassen og kollegaene. Dermed oppstår det en diskrepans mellom den juridiske tilknytningen og den opplevde tilknytningen til arbeidsplassen. Som midlertidig ansatt i NRK er man løst tilknyttet ifølge den juridiske arbeidskontrakten, men informantenes historier vitner om en sterk, uformell tilhørighet til arbeidsplassen og kollegaene. Det inkluderende arbeidsmiljøet, i kombinasjon med gode muligheter for å få tillit og ansvar, kan derfor tenkes å dempe opplevelsen av den kontraktsmessige usikkerheten i jobbhverdagen. Smith (2001) finner en liknende diskrepans mellom den juridiske og opplevde tilknytningen i sin studie av midlertidig ansatte i et amerikansk teknologifirma. Hun hevder derimot at ulempen ved å jobbe i et inkluderende arbeidsmiljø er at strukturelle ulikheter mellom fast og midlertidig ansatte tilsløres. De midlertidige får lavere lønn for likt arbeid, har færre tilleggsgoder og kan aldri være sikre på om de får beholde jobben. «The obfuscation and even silencing of these facts are a basic ingredient in manager's success in gaining commitment, trust and participation», ifølge (Smith, 2001, s. 104). Jeg finner liknende tendenser i mitt materiale. Samtidig framstår informantene som mer bevisste på at de, fordi de er midlertidig ansatte, på enkelte områder har dårligere arbeidsvilkår enn de fast ansatte. Flere av informantene peker på at de midlertidig ansatte diskuterer usikkerheten i arbeidsforholdet sitt seg i mellom.

6.4 Hvis alle står på tå er det ingen som ser

Til nå har vi sett at de midlertidig ansatte opplever å ha gode grunner til å akseptere en midlertidig tilknytning i NRK, selv om arbeidsforholdet i stor grad er kjennetegnet av usikkerhet og uforutsigbarhet. På individnivå, for hver enkelt midlertidig ansatt, framstår det som både rasjonelt og logisk å jobbe ekstra hardt og å vise positivitet og tålmodighet, fordi det ser ut til å øke sannsynligheten for fast ansettelse på sikt. I det følgende skal jeg drøfte hvilke konsekvenser disse strategiene kan ha når det gjelder arbeidsmarkedet for journalister.

På den ene siden kan NRKs praksis knyttet til bruk av midlertidige ansettelser forstås som en vinn-vinnsituasjon. Arbeidsgiver får den nødvendige fleksibiliteten til å tilpasse seg en uforutsigbar mediehverdag i stadig endring, mens de midlertidige tilbys tillit, ansvar og autonomi, til tross for at de har en løs tilknytning på papiret. Selv om NRK, som følge av omorganisering og nedbemanning, ikke har mulighet til å tilby faste stillinger, har de midlertidige likevel fått verdifull arbeidserfaring som gjør at de vil stå sterkere i konkurransen om andre journalistjobber på det eksterne arbeidsmarkedet. De har med andre ord økt sin

ansettbarhet på arbeidsmarkedet i kraft av å ha vært innom NRK. Som jeg tidligere har vært inne på er NRK uansett «gull på CV-en».

På den andre siden kan de individuelle strategiene for fast jobb, som er logiske og rasjonelle på individnivå, få uintenderte negative konsekvenser for midlertidig ansatte journalister som gruppe (Elster, 1989). Summen av at hver enkelt midlertidig ansatt alltid sier ja og er fleksibel og tålmodig kan føre at det blir vanskelig å skille seg ut «nok» til å få fast ansettelse, fordi alle allerede strekker seg så langt de kan. Hvorvidt man får fast jobb er dermed ikke bare et spørsmål om å være flink nok, men også hvordan man er posisjonert i forhold til andre midlertidig ansatte kolleger. «It is for this reason that the ‘positional’ aspect of employability assumes major importance in understanding who will find elite employment», hevder Brown, Hesketh, og Williams (2003, s. 111). Som Hirsch også påpeker: «Hvis alle står på tå, er det ingen som ser». (Hirsch, 2005, s. 5).

6.4.1 Forholdet mellom tilbud og etterspørsel

Dette betyr at informantenes motivasjon for å inngå i usikre arbeidsforhold i NRK ikke kan ses isolert fra det øvrige arbeidsmarkedet for journalister. Som vi har vært inne på tidligere er en typisk antakelse at de med lang utdanning, som journalister, i kraft av sin ettertraktede kompetanse har sterkere kort på hånden i forhandlinger med arbeidsgiver om arbeids- og lønnsvilkår. Som følge av dette hevdes det at maktbalansen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er mer i sistnevntes favør for denne gruppen. Colbjørnsen peker derimot på at maktforholdet på arbeidsplassen avgjøres av hvem forholdet mellom tilbud og etterspørsel er til fordel for. Er det mangel på kvalifisert arbeidskraft, kan arbeidstakerne sette vilkårene og bedriftene må gjøre seg attraktive for å beholde dem. Er det derimot et tilbudsoverskudd av arbeidskraft er det arbeidsgiver som er i posisjon til å utforme betingelsene (Colbjørnsen, 2003, s. 170). Med andre ord bestemmes en persons ansettbarhet vel så mye av arbeidsmarkedet som av den enkelte arbeidstakers kompetanse.

På denne bakgrunnen argumenterer Brown et al. (2003) for en todimensjonal forståelse av ansettbarhet. På den ene siden er det snakk om *absolutt* ansettbarhet, hvorvidt arbeidstaker har den rette kompetansen, kunnskapen og innstillingen til jobben. På den andre siden må ansettbarhet også forstås som et *relativt* konsept som er avhengig av tilbud og etterspørsel på arbeidsmarkedet. En mer presis definisjon av ansettbarhet vil derfor være «the relative chances of acquiring and maintaining different kinds of employment» (Brown et al., 2003, s. 111). Det er med andre ord ingen automatikk i at høyt utdannet arbeidskraft, i kraft

av sin utdanning og kompetanse, har større forhandlingsmakt overfor arbeidsgiver. Som Andreas påpeker: «All risken ligger hos meg, på en måte. For de kan jo bare si at nå er det ikke flere vakter til deg».

6.4.2 Høyt utdannet, men erstattelig

Atkinson (1984) peker på at arbeidstakerne i bedriftens periferi er lette å erstatte, fordi de som regel har mindre spesialisert kompetanse og utdanning og dermed utfører mer generelle arbeidsoppgaver. En ufaglært renholder kan lett erstattes av en annen renholder (se for eksempel Skilbrei 2009) . Motsatt pekes det på at virksomheter hvor de ansatte har lang utdanning har mer å vinne på å holde på sine ansatte, fordi det anses som vanskeligere å erstatte deres kompetanse. Av samme grunn kan det også være vanskelig å finne vikarer til jobber som krever høy utdanning og spesialisering (Trygstad & Bråten, 2011, s. 78).

Denne studien av midlertidige ansettelse i NRK Nyheter modererer påstanden om at høyt utdannet arbeidskraft er vanskelig å erstatte. Som vi har sett til nå, er det lite som tyder på at NRK sliter med å skaffe vikarer, til tross for at journalistyrket er et relativt spesialisert arbeid. Flere av informantene i denne oppgaven forteller derimot om en følelse av å være erstattelig, til tross for at de har relevant arbeidserfaring, treårig journalistutdanning og gjerne en annen universitetsutdanning i tillegg. Nergaard og Stokke (1996, s. 78) peker på at arbeidsgivers villighet til å tilby faste stillinger henger sammen med hvor kostbart det er å skifte ut arbeidskraften. Hvis arbeidsgiver har få kostnader knyttet til opplæring og store svingninger i arbeidsmengden, vil gevinsten ved midlertidig ansettelse være større. Tilgangen på erfarne journalister som kan kalles inn til vakter uten særlig opplæring, gjør det også mindre kostbart å skifte ut ansatte (Olsen 2004, s. 65).

Arbeidstakere med lang utdanning og spesialisert kompetanse kan være vel så erstattelige, dersom det er et tilbudsoverskudd av kvalifisert arbeidskraft. Høy utdanning er med andre ord ingen garanti for en trygg jobb. Flere har derfor argumentert for at usikkerheten og uforutsigbarheten knyttet til arbeidskontrakten er noe midlertidig ansatte med lang utdanning har til felles med arbeidstakere med mindre formell utdanning og kompetanse.

Though they occupy opposite ends of the labor market hierarchy, workers in low end-services, both formal and informal, and members of the "creative class", who are temping in high-end knowledge sectors, appear to share certain experiential conditions. These include the radical uncertainty of their futures, [and] the temporary or intermittent nature of their work contracts [...] (Ross, 2009, s. 6).

Likevel vil en nedbemannet journalist med universitetsutdanning tross alt ha flere alternativer på arbeidsmarkedet enn en nedbemannet renholder uten spesialisert kompetanse.

På direkte spørsmål om hvorfor journalister aksepterer å gå i vikariat etter vikariat i flere år, til tross for at de fleste opplever det som både usikkert, slitsomt og uforutsigbart svarer Stine: «Hvis man ikke aksepterer det, så får man ikke jobb. Og hvis alle tenker sånn så... Man undergraver jo sin egen bransje, egentlig». Hun trekker paralleller til det å jobbe som frilanser, hvor de som takker ja til en lav pris for å få oppdrag kan bidra til at frilansere som gruppe ikke kan leve av honorarene som oppdragsgiverne ender opp med å tilby: «Hvis ikke alle krever en høy pris, så er det jo bare for bedriften å bruke de som tar en lav pris. Og det er kanskje litt sånn med vikarer også. Vet ikke. Vi er liksom flaskka opp med at det er sånn det må være».

Slik framstår midlertidige ansettelser i mediebransjen som normalisert. Informantene opplever at det å gå på midlertidige kontrakter i lengre tid er noe man må akseptere, dersom man ønsker å livnære seg som journalist. Hvis ikke, finnes det mange andre ivrige journalister man kan byttes ut med, som har gode grunner til å strekke seg langt for å få foten innenfor.

7 Midlertidige ansettelse i NRK

Nyheter: Oppsummering og konklusjon

I denne oppgaven har jeg sett nærmere på midlertidige ansettelse blant høyt utdannede arbeidstakere gjennom en casestudie av NRK Nyheter. Datamaterialet er basert på kvalitative intervjuer med 15 midlertidig ansatte journalister, tillitsvalgte og ledere i avdelingen, samt foreliggende dokumentasjon. Hensikten har vært å kaste lys over hvordan høyt utdannede arbeidstakere tilpasser seg den iboende usikkerheten i det midlertidige arbeidsforholdet, og hva som kjennetegner NRK Nyheter praksiser knyttet til midlertidige ansettelse. Det har også vært et poeng å drøfte hvorvidt praksiser knyttet til midlertidige ansettelse i grupper med høy utdanning skiller fra det som er beskrevet i litteraturen om midlertidighet for arbeidstakere med lave formelle kvalifikasjoner.

Viktige funn er at NRK Nyheter ser ut til å skifte ut vikarer etter at de har vært på midlertidige kontrakter i en viss periode for å unngå at de får krav på fast ansettelse. NRK Nyheter bruker midlertidig arbeidskraft for å sikre numerisk stabilitet, men *måten* de gjør det på, sikrer i tillegg numerisk fleksibilitet. Det vil si at midlertidige ansettelse brukes til å erstatte fravær, samtidig som grunnbemanningen legges på et minimumsnivå og kompletteres med midlertidig ansatt arbeidskraft som kan varieres i takt med aktivitetsnivået. En konsekvens av de midlertidig ansattes individuelle strategier for fast jobb, er at NRK Nyheter til enhver tid er sikret svært lojale og hardtarbeidende midlertidige uten å måtte tilby dem fast ansettelse i retur.

I dette avsluttende kapitlet redegjør jeg nærmere for disse funnene og drøfter hvordan de relaterer seg til oppgavens forskningsspørsmål. Jeg vil også peke på temaer som kan være aktuelle for videre forskning.

7.1 Usikkerhet og muligheter

Hva kjennetegner arbeidsorganiseringen i NRK Nyheter og hvilke konsekvenser har den for de midlertidig ansatte? Dette var problemstillingens første delspørsmål og ble drøftet i kapittel 5 «M for midlertidig: Arbeidsorganisering i NRK Nyheter», med utgangspunkt i perspektiver på organisatorisk fleksibilitet. Først og fremst er arbeidsorganiseringen i NRK Nyheter kjennetegnet av stor fleksibilitet. Døgkontinuerlig produksjon, utlån av ansatte, sykefravær, prosjektorganisering og generøse permisjonsordninger for fast ansatte bidrar til en omfattende

bruk av midlertidig arbeidskraft i NRK Nyheter. Bruken av midlertidige ansettelse reflekterer først og fremst et behov for numerisk *stabilitet*. Noen må fylle hullene i vaktplanen som oppstår som følge av for eksempel sykefravær, utlån og permisjoner.

Samtidig ser det ut til at NRK Nyheter skifter ut vikarer etter at de har vært på midlertidige kontrakter en viss periode for å unngå at de får krav på fast ansettelse. Denne uformelle praksisen, kalt for toårsregelen, kan forstås som en form for lufting fordi hensikten er å unngå fireårsregelen i arbeidsmiljøloven. NRK har blitt strengere i praktiseringen av fireårsregelen, men dette ser ut til å ha ført til en hyppigere sirkulasjon av midlertidig ansatte. Denne sirkulasjonen kan forstås som et uttrykk for numerisk fleksibilitet, hvor grunnbemanningen legges på et minimum og kompletteres med midlertidig ansatt arbeidskraft som kan varieres i takt med aktivitetsnivået. De midlertidig ansatte ser ut til å fungere som en buffer mot de faste på tre måter: ved at de jobber mer kveld og helg; at de i større grad tar seg av den «industrielle» delen av nyhetsproduksjonen og at det er de som først må gå ved nedbemanning og omorganisering. Analysen viser også at NRK Nyheter praktiserer tydelig differensierte personalstrategier for sine ansatte. Bemanningsregimet kan forstås som en kjerne av fast ansatte med sikre jobber, varierte arbeidsoppgaver og gode sosiale ordninger, omkranset av et belte av ulike grupper midlertidig ansatte. Dette regimet har mye til felles med Atkinsons (1984) modell av hvordan midlertidig arbeidskraft med lavere kvalifikasjoner benyttes for å skape fleksibilitet for bedriften. De midlertidig ansatte utfører kjerneoppgaver, gis tillit og muligheter og inkluderes i arbeidsmiljøet, men deres arbeidsforhold er også lettere å avslutte ved svingninger i NRKs aktivitetsnivå og økonomiske rammebetingelser.

Jeg har også vist at den fleksible arbeidsorganiseringen i NRK Nyheter har ulike konsekvenser for ulike grupper av arbeidstakere. Med utgangspunkt i et relasjonelt syn på fleksibilitet har jeg pekt på at for de fast ansatte er fleksibilitet noe man *har*, mens det for de midlertidig ansatte først og fremst er noe man må *være*. For de fast ansatte er fleksibilitet for eksempel muligheten til å få permisjon fra sine ordinære arbeidsoppgaver for å jobbe på et spennende prosjekt en periode. For de midlertidig ansatte kan fleksibilitet forstås som et annet ord for evnen til å tilpasse seg arbeidsgivers behov, for eksempel gjennom å ta på seg ekstravakter på svært kort varsel eller å ikke vite om man fortsatt har en jobb om to måneder. Med andre ord er fleksibilitet for de midlertidig ansatte først og fremst synonymt med uforutsigbarhet og usikkerhet. Det kan se ut til at det er de midlertidig ansatte som må bære den største risikoen ved svingninger i NRK Nyheters aktivitetsnivå.

I analysens andre del, kapittel 6 «Fast jobb i NRK: En umulig mulighet» sto

informantenes egne erfaringer av midlertidighet i fokus. Her svarte jeg på oppgavens andre delspørsmål: Hvilke strategier har de midlertidig ansatte for å få en varig tilknytning til arbeidsplassen, og hvorfor oppsøker de usikre arbeidsforhold? Det analytiske bakteppet var blant annet Rousseaus (1995) og Goldthorpes (2000) forståelser av de uformelle aspektene ved arbeidskontrakten. For å øke sjansene for fast jobb tyr de midlertidig ansatte først og fremst til individuelle strategier, som å være en som sier ja og utvise tålmodighet. Å benytte en kollektiv strategi, som å formelt kreve fast ansettelse ved hjelp fra fagforeningen, bryter med informantenes meritokratiske orientering og oppfattes dermed ikke som en legitim strategi for å oppnå fast ansettelse. I motsetning til arbeidstakerne framstår fagforeningen derimot som svært kollektivistisk orientert.

Selv om arbeidsvilkårene for de midlertidig ansatte i NRK preges av usikkerhet og sannsynligheten for å få fast ansettelse er liten, er det en risiko informantene likevel er villige til å ta. Dersom det midlertidige arbeidsforholdet ikke resulterer i fast jobb, opplever de likevel å ha økt sin ansettbarhet fordi de har vært innom NRK. Hvis man tilpasser seg og er dyktig nok, er det en mulighet for å bli belønnet med en fast og trygg jobb i en ellers krisepreget bransje. Den faste stillingen kan slik forstås som en form for utsatt belønning (Goldthorpe, 2000). Dessuten går veien til fast jobb i NRK Nyheter via den midlertidige stillingen.

I sosiologien har det blitt pekt på at handlinger som er logiske og rasjonelle på individnivå likevel kan få uintenderte konsekvenser på aggregert nivå (Elster, 1989). Dermed kan det tenkes at informantenes individuelle strategier for å oppnå fast jobb gjør det enda vanskeligere å faktisk få en fast jobb: Når alle de midlertidig ansatte strekker seg til sitt ytterste for å gi et godt inntrykk, legges lista for hva som er «bra nok» for å være kvalifisert enda høyere. Hva som til slutt avgjør om man får fast ansettelse eller ikke framstår derfor som uklart og umulig å kontrollere for den enkelte arbeidstaker. Denne dynamikken har fellestrekk med Webers (1995 [1904]) forståelse av den protestantiske etikk: Fordi ingen av de midlertidige i NRK Nyheter kan vite hvem som er «utvalgt» til fast ansettelse, er det eneste rasjonelle å arbeide hardt og være fleksibel og tålmodig for å øke sjansene sine. Resultatet av disse praksisene er at NRK Nyheter er sikret de midlertidig ansattes arbeidsinnsats og lojalitet uten å måtte tilby fast ansettelse i retur.

Funnene i denne casestudien av NRK Nyheter står dermed i sterk kontrast til en sentral påstand i mye av litteraturen om såkalte kunnskapsarbeidere; at høyt utdannede arbeidstakere, i kraft av sin ettertraktede og spesialiserte kompetanse, har stor forhandlingsmakt overfor

arbeidsgiver. Funnene indikerer snarere at maktforholdet på arbeidsplassen avgjøres av hvem som har fordel av forholdet mellom tilbud og etterspørsel (Colbjørnsen, 2003, s. 170). Som følge av nedgangskonjunkturer i mediebransjen, og at journalistyrket over lengre tid har vært ansett som et populært yrke og utdanningsvei, er det et tilbudsoverskudd av journalistisk arbeidskraft. Dermed er det arbeidsgiver som er i posisjon til å utforme ansettelsesvilkårene. Stor tilgang på erfarne journalister som kan steppe inn og ta vakter uten særlig opplæring gjør det mindre kostbart å skifte ut ansatte (Olsen 2004). Erstattbarhet er gjerne noe som forbindes med arbeidstakere med lavere formelle kvalifikasjoner. Tilbudsoverskuddet gjør at selv arbeidstakere med lang utdanning, relevant arbeidserfaring og spesialisert kompetanse i praksis er lett erstattelige. Disse erfaringene knyttet til risiko, usikkerhet og uforutsigbarhet er noe midlertidig ansatte journalister deler med midlertidig ansatte i motsatt ende av arbeidsmarkedshierarkiet.

7.1.1 Oppgavens bidrag

Denne oppgavens viktigste bidrag til den sosiologiske litteraturen ligger først og fremst i de empiriske analysene og beskrivelsene av midlertidig ansatte journalisters arbeidsvilkår og deres forståelser av risiko og muligheter. Dette er tema som til nå er lite utforsket i den norske arbeids- og organisasjonssosiologien. Den norske offentlige debatten om midlertidige ansettelser er i stor grad fokusert på de formelle aspektene ved denne ansettelsestypen, seinest i forbindelse med forslaget om endringer i arbeidsmiljøloven i 2014. Da denne oppgaven gikk i trykken var endringene enda ikke vedtatt.

Hensikten med denne studien har derimot vært å rette fokus på de uformelle aspektene ved den midlertidige ansettelsen, aspekter som sjelden spesifiseres i lovverket og den skrevne arbeidskontrakten. Denne studien viser at også de uformelle sidene ved arbeidskontrakten i stor grad former arbeidstakernes forventninger til og vurdering av det midlertidige arbeidsforholdet.

Et mye diskutert tema innen institusjonell teori og organisasjonsteori er hvordan organisasjoner, påvirker og påvirkes, av omverdenen. Streeck og Thelen (2005) skriver for eksempel om hvordan aktører og organisasjoner kan støtte opp om, undergrave, eller fornye formelle regler og krav gjennom praktisk handling. NRKs forhold til arbeidsmiljøloven kan forstås i et slikt perspektiv, hvor den såkalte toårsregelen er et eksempel på hvordan fireårsregelen i arbeidsmiljøloven filtreres gjennom NRKs praksis. Toårsregelen er en måte for NRK å holde seg innenfor arbeidsmiljølovens rammer på, men samtidig sikre det som, fra

et arbeidsgiversynspunkt, er nødvendig fleksibilitet. For de midlertidig ansatte i NRK Nyheter framstår derimot toårsregelen som et brudd på deres forventninger til den midlertidige arbeidskontrakten, nemlig muligheten for at arbeidsinnsats, tålmodighet og lojalitet bør kunne gi uttelling i fast ansettelse på sikt.

7.1.2 Forslag til videre forskning

Mens denne oppgaven ble skrevet tok NRK, som sagt, beviste grep for å få ned bruken av midlertidige ansettelser, spesielt i kjølvannet av den såkalte vikardommen i Oslo tingrett våren 2014. Den viktigste endringen er innføringen av stillingstypen *fast ansatt som vikar/tilkallingsvikar* og ordningen med vaktlag, hvor hensikten er at fravær som tidligere har blitt erstattet av midlertidig arbeidskraft nå skal erstattes av faste ansatte. Dette kan forstås som et forsøk på *flexicurity* på virksomhetsnivå, det vil si å kombinere fleksibilitet for arbeidsgiver med sikkerhet for arbeidstaker. Det har dessverre ikke vært mulig å fange opp effektene av disse endringene innenfor denne oppgavens tidsrammer og problemstilling. Dette bør derimot følges opp med videre forskning.

Dersom forslaget om å utvide tilgangen til midlertidige ansettelser i arbeidsmiljøloven blir innført, bør det også undersøkes hvilke konsekvenser lovendringene får for vikarbruken i mediebransjen, som allerede under dagens lovverk preges av en utstrakt bruk av midlertidige ansettelser. Denne studien har også pekt på hvordan individualistiske og meritokratisk orienterte arbeidstakere representeres av en sterkt kollektivt orientert fagforening. Forholdet mellom høyt utdannede arbeidstakere og deres fagforeninger, spesielt i bransjer med tilbudsoverskudd av arbeidskraft, er verdt å studere videre.

Til slutt kan det være interessant å undersøke om hvorvidt de midlertidig ansattes strategier for fast jobb og de tilhørende mekanismene jeg skisserer i denne studien, har overføringsverdi i studier av midlertidige ansettelser i andre sammenliknbare bransjer og sektorer, for eksempel universitets- og høyskolesektoren. Det er også et alternativ å studere midlertidig ansattes kontraktsvilkår og erfaring av usikkerhet og risiko på tvers av utdannings- og kompetansenivå, med utgangspunkt i den voksende forskningslitteraturen om såkalt «precarious work».

Litteraturliste

- 13-144378TVI-OTIR/02 Tvist om midlertidig ansettelse. Krav om erstatning og gjeninntreden. (Oslo tingrett 2014).
- Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* Lastet ned fra <http://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>.
- Arbeidstilsynet. (udatert). Midlertidig ansettelse. Lastet ned 19.06.2014, fra <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=220966#11>
- Argyris, Chris. (1960). *Understanding organizational behavior*. Homewood, IL: Dorsey Press.
- Ashraf, Ahmed Fawad (2013, 22.11). NRK Nyheter kutter 38 årsverk, *Aftenposten*. Lastet ned fra <http://www.aftenposten.no/kultur/NRK-nyheter-kutter-38-arsverk-7381327.html#.U42phCjwBTI>
- Atkinson, John. (1984). The flexible firm and the shape of jobs to come. *Labour market issues No. 5*. Oxford: Ruskin College Oxford
- Barth, Erling, & Ringdal, Kristen. (2005). Fleksibel arbeidsorganisering 1997–2003. I Hege Torp (Red.), *Nytt arbeidsliv: Medvirkning, inkludering og belønning*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Bjørnsen, Gunn, Hovden, Jan Fredrik, & Ottosen, Rune. (2007). Journalists in the Making: findings from a longitudinal study of Norwegian journalism students. *Journalism Practice*, 1(3), 383-403.
- Blumer, Herbert. (1969). *Symbolic interactionism: Perspective and method*. Berkeley: University of California Press.
- Bolsø, Hege. (2005). *Den midlertidige stillingen som brobygger. En kvalitativ studie av muligheter og begrensninger hos vikarer og frilansere i Adresseavisen*. (Masteroppgave), NTNU, Trondheim.
- Brown, Phillip, Hesketh, Anthony, & Williams, Sara. (2003). Employability in a knowledge-driven economy. *Journal of education and work*, 16(2), 107-126.
- Cappelli, Peter. (1999). *The new deal at work: Managing the market-driven workforce*. Boston: Harvard Business Press.
- Cho, Jeasik, & Trent, Allen. (2006). Validity in qualitative research revisited. *Qualitative research*, 6(3), 319-340.
- Chung, Heejung. (2009). *Flexibility for whom? Working Time Flexibility Practices of European Companies*. (Doktorgradsavhandling), Tilburg University, Tilburg.
- Cohen, Laurie, & Mallon, Mary. (1999). The transition from organisational employment to portfolio working: Perceptions of boundarylessness'. *Work, Employment & Society*, 13(2), 329-352.
- Cohen, Yinon, & Haberfeld, Yitchak. (1993). Temporary help service workers: Employment characteristics and wage determination. *Industrial relations*, 32(2), 272-287.
- Colbjørnsen, Tom. (2003). *Fleksibilitet og forutsigbarhet: arbeid og organisasjoner i endring*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Connelly, Catherine E., & Gallagher, Daniel G. (2004). Emerging trends in contingent work research. *Journal of management*, 30(6), 959-983.
- Crouch, Colin. (1982). *Trade unions: the logic of collective action*. London: Fontana Paperbacks.
- D'Amours, Martine, & Legault, Marie-Josée. (2013). Highly Skilled Workers and Employment Risks: Role of Institutions. *Labor Studies Journal* 38(2) 89-109

- Davis-Blake, Alison, & Uzzi, Brian. (1993). Determinants of employment externalization: A study of temporary workers and independent contractors. *Administrative Science Quarterly*, 38, 195-223.
- Deuze, Mark. (2007). *Media work*. Cambridge: Polity.
- Doeringer, Peter B, & Piore, Michael J. (1985). *Internal labor markets and manpower analysis*. New York: Sharpe.
- Drucker, Peter F. (1993). *Post-capitalist society*. New York: Harper.
- Edvardsen, Kjetil. (2013). Retten til fast ansettelse. Praktiske problemstillinger tilknyttet grunnbemanningslæren. *Arbeidsrett*, 8(02), 103-140.
- Edwards, Christine, & Robinson, Olive. (1999). Managing part-timers in the police service: a study of inflexibility. *Human Resource Management Journal*, 9(4), 5-18.
- Ellingsæter, Anne Lise. (2009). *Vår tids moderne tider: det norske arbeidstidsregimet*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Elster, Jon. (1989). *Nuts and bolts for the social sciences*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Engebretsen, Lars Skage, Salvanes, Kjell G, & Vassenden, Jon Fredrik. (2012). Midlertidige stillinger - et springbrett til permanente stillinger. *Økonomiske analyser* (31).
- Flodberghagen, Elin. (2010). Frustrerte vikarer. Lastet ned 17.10, 2014, fra <http://journalisten.no/blogg/32268>
- Flyvbjerg, Bent. (2010). Fem misforståelser om casestudiet. I Lene Tanggard & Svend Brinkmann (Red.), *Kvalitative metoder: en grundbog*. København: Hans Reitzels Forlag, 463-487.
- Fougner, Jan, & Holo, Lars. (2006). *Arbeidsmiljøloven: lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.: Kommentarutgave*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Gallie, Duncan. (2007). Production regimes, employment regimes and the quality of work. I Duncan Gallie (Red.), *Employment regimes and the quality of work*. Oxford: Oxford University Press.
- Gallie, Duncan, Yuan, Yuan Cheng, & Tomlinson, M. (1998). *Restructuring the employment relationship*. Oxford: Clarendon Press
- Geertz, Clifford. (1994). Chapter 14 Thick description: Toward an interpretive theory of culture. I Michael Martin & Lee McIntyre (Red.), *Readings in the philosophy of social science*. Bradford: Bradford books, 213-231.
- Goldthorpe, John H. (2000). *On sociology: Numbers, narratives, and the integration of research and theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Gouldner, Alvin W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American sociological review*, 25(2), 161-178.
- Grimsmo, Asbjørn, & Heen, Hanne. (2013). *Journalistundersøkelsen 2013*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Henriksen, Øyvind. (2013, 13.09). NRK skal kutte 100 årsverk, E24. Lastet ned fra <http://e24.no/media/nrk-skal-kutte-100-aarsverk/21607137>
- Henson, Kevin D. (1996). *Just a temp*. Philadelphia: Temple University Press.
- Hirsch, Fred. (2005). *Social limits to growth*. New York: Routledge.
- Holen, Øyvind. (2010). Pressevikar: Et brutalt kjøttmarked. Lastet ned 05.10, 2014, fra <http://oyvindholen.wordpress.com/2010/09/11/pressevikar-et-brutalt-kj%C3%B8ttmarked/>
- Hoque, Kim, & Kirkpatrick, Ian. (2003). Non-standard employment in the management and professional workforce: training, consultation and gender implications. *Work, Employment & Society*, 17(4), 667-689.

- Houseman, Susan N. (2001). Why employers use flexible staffing arrangements: Evidence from an establishing survey. *Industrial & labour relations review*, 55(1), 149-170.
- Ipsos MMI. (2013). NRK ble tildelt Ipsos MMIs Omdømmepris for 2013. Lastet ned 15.03, 2014, fra <http://ipsos-mmi.no/Omd%C3%B8mmepris-for-2013>
- Jensen, Martin Huseby. (2010, 24.09). En evig audition, *journalisten.no*. Lastet ned fra <http://www.journalisten.no/story/62524>
- Jensen, Martin Huseby. (2014, 02.06). Tiden ute for Morgennytt, *journalisten.no*. Lastet ned fra <http://www.journalisten.no/node/42219>
- Johannessen, Stian Øvrebø, & Hammerstrøm, Johan Lie. (2014, 23.06). Mediene kutter for én milliard, *Dagens næringsliv*. Lastet ned fra <http://www.dn.no/etterBors/2014/06/23/Medier/mediene-kutter-for-n-milliard>
- Johansen, Glenn Slydal. (2011, 13.05). "Du rykker stadig fremover i køen", *journalisten.no*. Lastet ned fra <http://www.journalisten.no/node/34677>
- Kalleberg, Arne L. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual review of sociology*, 26, 341-365.
- Kalleberg, Arne L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American sociological review*, 74(1), 1-22.
- Karlsson, Jan Ch. (2006). Bra och dålig flexibilitet – en litteraturöversikt. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 12(3), 135-146.
- Kunnskapsdepartementet. (2014). *Høyere utdanning 2014. Tilstandsrapport*. Lastet ned 02.10.2014 fra http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/rapporter_planer/rapporter/2014/tilstandsrapport-uh-2014.html?id=758598.
- Kvale, Steinar, & Brinkmann, Svend. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju*. 2. utgave Oslo: Gyldendal.
- Kvande, Elin, & Rasmussen, Bente. (2007). *Arbeidslivets klemmer: paradokser i det nye arbeidslivet*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Legge, Karen. (1995). *Human resource management: rhetorics and realities*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Leiulfsrud, Håkon, & Frisvold, Barbra S. (2004). Samtidsdiagnoser i sosiologien – forestillinger om 'det nye arbeidslivet'. *Sosiologisk tidsskrift*, 11(2), 154-179.
- Lincoln, Yvonna S, & Guba, Egon. (1989). *Fourth generation evaluation*. Newbury Park: Sage.
- Longva, Frode. (2002). Midlertidig ansettelse – karrierestige eller jobbfelle? *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 2, 221-232.
- McLean Parks, Judi, Kidder, Deborah L, & Gallagher, Daniel G. (1998). Fitting square pegs into round holes: Mapping the domain of contingent work arrangements onto the psychological contract. *Journal of organizational behavior*, 19(1), 697-730.
- Mjøset, Lars. (2009). The contextualist approach to social science methodology. I David Byrne & Charles C. Ragin (Red.), *The Sage handbook of case-based methods*, (s. 39-69). London: Sage.
- Mossin, Bjørn Åge. (2014, 10.10). Nye jobbtap i sommer, *journalisten.no*. Lastet ned fra <http://journalisten.no/node/42652>
- Nergaard, Kristine. (2004). *Atypisk arbeid: midlertidige ansettelser og deltidsarbeid i Norge* Fafo-rapport 430. Oslo: Fafo.
- Nergaard, Kristine. (2005). Kommentar: Finnes den fleksible bedrift? I Erik Døving & Åge Johnsen (Red.), *Organisasjonsteori på norsk*. Oslo: Fagbokforlaget.
- Nergaard, Kristine, Bråten, Mona, Alsos, Kristin, & Jensen, Ragnhild Steen. (under publisering). *Tilkallingkontrakter i norsk arbeidsliv*. Oslo: Fafo.

- Nergaard, Kristine, & Stokke, Torgeir Aarvaag. (1996). *Midlertidige ansettelser i norsk arbeidsliv: hvor mange, hvem, hvor og hvorfor?* Fafo-rapport 198. Oslo: Fafo.
- Nesheim, Torstein. (2003). Short-term hires and the leasing of personnel in Norwegian firms: promoting numerical flexibility and stability. *Scandinavian journal of management*, 19(3), 309-331.
- Nesheim, Torstein. (2004). 20 år med Atkinson-modellen: Åtte teser om 'den fleksible bedrift'. *Sosiologisk tidsskrift*, 12(1), 3-24.
- Nesheim, Torstein. (2005). Ansettelsesrelasjoner i norsk arbeidsliv: Perspektiver og problemstillinger. I Bente Rasmussen (Red.), *Et bærekraftig nytt arbeidsliv?*. Oslo: Norges forskningsråd.
- Nicolaisen, Heidi. (2001). *Normalarbeidsdagen: i utvikling eller avvikling?* Fafo-rapport 362. Oslo: Fafo.
- Nicolaisen, Heidi. (2011). *Arbeidstidsregulering i et komparativt perspektiv*. (avhandling for PhD-graden), Universitetet i Oslo, Oslo.
- Norsk journalistlag. (2011). *Kolleger, ikke b-lag. Rapport fra NJs midlertidigutvalg. Mars 2011*. Lastet ned 10.10, 2013, fra <http://www.nj.no/filestore/Kolleger-ikkeB-lag.pdf>
- Norsk journalistlag. (2013). 9144 NJ-medlemmer. Lastet ned 26.08, 2014, fra http://www.nj.no/no/Om_NJ/Medlemsstatistikk/
- NRK. (2010). Policydokument: Midlertidige ansetteler. Upublisert dokument.
- NRK. (2014). Slik er NRK organisert. Lastet ned 20.06.2014, fra <http://www.nrk.no/organisasjon/slik-er-nrk-organisert-1.6511619>
- NRKs journalistlag. (2010). *NJs Vikarundersøkelse*. Upublisert Powerpoint fra Sidsel Avlund, leder NRKJ.
- Nydal, Ane. (2010, 15.09). NRKs vikarhelvete, *Aftenposten*. Lastet ned fra <http://www.aftenposten.no/meninger/debatt/NRKs-vikarhelvete-6271008.html>
- Olberg, Dag. (1995). Endringer i arbeidslivets organisering—en introduksjon. I Dag Olberg (Red.), *Endringer i arbeidslivets organisering*. Oslo: Fafo.
- Olsen, Gunhild R. (2004). *Vikarkarusellen: om hvordan vikarers arbeidsforhold utfordrer den klassiske journalistrollen*. (Hovedoppgave i journalistikk ved Universitetet i Oslo/Høgskolen i Oslo), Oslo.
- Olsen, Karen M., & Kalleberg, Arne L. (2004). Non-Standard Work in Two Different Employment Regimes Norway and the United States. *Work, Employment & Society*, 18(2), 321-348.
- Ot.prp. nr. 49. (2004-2005). *Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven): Tilråding fra Arbeids- og sosialdepartementet av 25. februar 2005, godkjent i statsråd samme dag. (Regjeringen Bondevik II)*. Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet Lastet ned fra <http://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>.
- Pedersen, Eirin. (2014). Jakten på en foreldreskapskontrakt: betydningen av arbeidsvilkår for fruktbarhetsoverveielser. *Sosiologisk tidsskrift*, 22(02), 178-197.
- Pfeffer, Jeffrey, & Baron, James N. (1988). Taking the workers back out - recent trends in the structuring of employment. *Research in organizational behavior*, 10, 257-303.
- Pollert, Anna. (1988). 'The Flexible Firm': Fixation or Fact? *Work, Employment & Society*, 2(3), 281-316.
- Ragin, Charles C, & Amoroso, Lisa M. (2011). *Constructing social research: The unity and diversity of method*. Thousand Oaks: Pine Forge Press.
- Rasmussen, Bente, & Håpnes, Tove. (2012). Permanent temporariness? Changes in social contracts in knowledge work. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2(1), 5-22.
- Repstad, Pål. (2007). *Mellom nærhet og distanse: Kvalitative metoder i samfunnsfag*. Oslo: Universitetsforlaget.

- Ross, Andrew. (2009). *Nice work if you can get it: Life and labor in precarious times*. New York: NYU Press.
- Rousseau, Denise. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks: Sage.
- Rørvik, Ruth, & Nesheim, Torstein. (2010). *Nedbemanning og omstilling i store norske mediebedrifter: drivkrefter, trender, utfordringer*. NFF-rapport nr.2/10. Bergen: Samfunns- og næringslivsforskning AS.
- Sagmoen, Ingvild, & Dahlane-Hval, Hans. (2012, 02.05). Tør ikke snakke av frykt for å miste jobben, *Universitas*. Lastet ned fra <http://universitas.no/nyhet/57249/tor-ikke-snakke-av-frykt-for-a-miste-jobben>
- Schein, Edgar H. (1980). *Organizational psychology*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall
- Scheuer, Steen. (1986). *Fagforeninger mellom kollektiv of profession*. København: Nyt fra Samfundsvitenskapene.
- Skilbrei, May-Len. (2009). Fra tradisjonelt til moderne renhold: om kompetansekamper i renholdsbransjen. I Karen Christensen & Liv Johanne Syltevik (Red.), *Kvinnens arbeid*. Bergen: Unipub.
- Smith, Vicki. (2001). *Crossing the great divide: Worker risk and opportunity in the new economy*. New York: Cornell University Press.
- Standing, Guy. (2011). *The New Precariat: The New Dangerous Class*. New York: Bloomsbury.
- Statistisk sentralbyrå. (2014a). Arbeidskraftsundersøkelsen, 2. kvartal 2014. Midlertidig ansatte etter kjønn, alder og næring. Lastet ned 03.10, fra <http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/aku>
- Statistisk sentralbyrå. (2014b). Fakta om utdanning 2014 - nøkkeltall. Lastet ned 28.10, 2014, fra http://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/_attachment/162223?_ts=1446e2ea2d0
- Streeck, Wolfgang, & Thelen, Kathleen Ann. (2005). *Beyond continuity: institutional change in advanced political economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Svalund, Jørgen. (2003). Kapittel 2 Medbestemmelse og autonomi. I Fredrik Engelstad (Red.), *Makt og demokrati i arbeidslivet* (s. 32-52). Oslo: Universitetsforlaget.
- Svalund, Jørgen. (2013). *The impact of institutions on mobility, labour adjustments and cooperation in the Nordic countries*. (Doktorgradsavhandling), Universitetet i Oslo, Oslo.
- Svindahl, Lene. (2013). *Midlertidige ansettelser fra 1996 til 2008. Betydningen av utdanning, næring og yrkesgrupper*. (Masteroppgave i sosiologi), Universitetet i Oslo, Oslo.
- Sørensen, Bjørg Aase, & Grimsmo, Asbjørn. (1993). *Arbeidsmiljøer i medievirksomhet – kremjobb til krampa tar?* Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Sørensen, Bjørg Aase, Seierstad, Gjoril, & Grimsmo, Asbjørn. (2005). *Tatt av ordet – mediens forspill til framtidens arbeidsliv*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Thompson, Paul, & McHugh, David. (2009). *Work organisations. A critical introduction* (4th edition). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Thornton, Patricia H, Ocasio, William, & Lounsbury, Michael. (2012). *The institutional logics perspective: A new approach to culture, structure, and process*. Oxford: Oxford University Press.
- Trygstad, Sissel C., & Bråten, Mona. (2011). *Tilrettelegging i arbeidslivet*. Fafo-rapport 2011:22. Oslo: Fafo.
- Weber, Max. (1995 [1904]). *Den protestantisk etikk og kapitalismens ånd*. Oslo: Pax.
- Widerberg, Karin. (2001). *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt: en alternativ lærebok* (3. opplag). Oslo: Universitetsforlaget.

Antall ord i denne oppgaven er 29 166

Alle kilder som er brukt i denne oppgaven er oppgitt.

Vedlegg

Vedlegg 1. Informasjonsskriv om deltakelse i prosjektet

Forskningsprosjekt om midlertidige ansettelser i NRK

Hei,

Jeg er masterstudent i sosiologi ved Universitetet i Oslo og kontakter deg fordi jeg skriver masteroppgave om vikarer og midlertidige ansettelser ved NRK her i Oslo. Prosjektet handler om midlertidig ansattes arbeidsvilkår og opplevelse av egen arbeidshverdag og framtidsutsikter i NRK.

Jeg har snakket med midlertidigkontakt i [navn på redaksjon], og ditt navn var blant de [vedkommende] nevnte for meg. Jeg lurte derfor på om du kunne tenke deg å stille opp på et intervju og fortelle om dine erfaringer som vikar i NRK.

Intervjuet vil trolig ta mellom 30 og 60 minutter, og det beste hadde vært om vi kan snakkes så snart som mulig.

Alle personlige opplysninger vil bli behandlet konfidensielt og du kan være anonym i oppgaven dersom du ønsker det. Det du sier vil med andre ord ikke kunne spores tilbake til deg. Du vil også få sitatsjekk før masteroppgaven publiseres. Prosjektet er godkjent av Personvernombudet og skal være ferdig i juni 2014.

I tillegg til intervjuer med midlertidig ansatte vil prosjektet også innebære kartlegging av omfanget av midlertidighet i NRK samt intervjuer med personalledelsen, mellomledere og tillitsvalgte.

Jeg er fleksibel på tid og sted og kan møtes når det passer for deg.

Med vennlig hilsen,
Beate Sletvold Øistad
tlf. xxx xx xxx

Vedlegg 2. Intervjuguide ansatt

Bakgrunn

Alder

Utdanning

Sivilstatus

Ansettelsesforhold

Hvor lenge og hvor har du jobbet som journalist?

Hvordan fikk du jobb i NRK?

Hva slags stilling har du nå?

Stillingsprosent?

Hva er fordelene ved å være vikar?

Hva er ulempene?

Ønsker du fast stilling? Hvorfor/hvorfor ikke?

Tilbakemelding

Hva slags arbeidsoppgaver har du?

Trives du i jobben din?

Kan vikarene tilføre noe kvalitativt annet til en redaksjon enn de fast ansatte? (mer sultne, andre vinklinger, bedre på teknologi etc.)

Synes du at du får tilstrekkelig med tilbakemelding på jobben du gjør?

Synes du at du får tilstrekkelig tilbakemeldinger på om NRK vil beholde deg på sikt?

Hvordan får man disse tilbakemeldingene?

Føler du deg inkludert i redaksjonen?

Nyhetsavdelingen skal spare penger og kutte i vikarbruken – frykter du at det kan gå ut over din arbeidssituasjon?

Arbeidsforhold

Er du fornøyd med arbeidsoppgavene du får? Skiller de seg fra de fast ansattes oppgaver?

Hvor stor mulighet har du til å ta initiativ til egne saker?

Har du noen gang følt deg forskjellsbehandlet fordi du var midlertidig ansatt?

Hvordan opplever du arbeidstempoet og produksjonskravene?

Har du dratt på jobb selv om du var syk?

Har du som midlertidig tatt på deg lange arbeidsdager og ekstravakter selv om du ikke hadde overskudd eller lyst?

Hvilken innvirkning har arbeidssituasjonen din på familie- og privatliv? Hender det at du tar med deg jobben hjem?

Tror du bruken av vikarer påvirker det redaksjonelle produktet?

NJ

Er du medlem i en fagforening?

Er det naturlig for deg å oppsøke klubben dersom du skulle få problemer med arbeidsforholdet ditt?

Synes du NJ gjør nok for de midlertidig ansatte?

Forventninger

Hva var det som fikk deg til å velge journalistyrket?

For deg, er journalist noe man jobber som eller noe man er?

Hvorfor ville du jobbe i akkurat NRK?

Hva slags forventninger hadde du til jobben før du begynte? Ble de innfridd?

Hva motiverer deg til å gjøre en bra jobb?

Det er en kjent sak at det ikke er lett å få fast jobb i NRK. Kjente du til historier om folk som lykkes eller ikke lyktes i å få fast jobb før du begynte? Hvordan var disse fortellingene?

Hvor er erstattelig føler du deg? Hvor lett kan noen andre hoppe inn og gjøre jobben din?

Er usikkerheten i å være midlertidig noe dere vikarer snakker om dere i mellom?

Opplever du at det er konkurranse vikarene i mellom?

Hva er lurt å gjøre dersom man ønsker fast stilling i NRK?

Er det en øvre grense for når det er greit å være vikar? Hva tenker du om en 40-åring som jobber som tilkallingsvikar i NRK?

Framtida

Tror du at du vil få fast ansettelse som journalist i NRK på sikt?

Hvor lenge ser du for deg at du kan jobbe som vikar?

Hvorfor tror du journalister aksepterer å gå i vikariat etter vikariat?

Vedlegg 3. Intervjuguide midlertidigkontakt

- Midlertidig ansattes arbeidsvilkår og opplevelse av egen arbeidshverdag og framtidsutsikter i NRK.

- Informasjon om gangen i intervjuet. Noe du mer du lurer på før vi begynner?

Om avdelinga

Kan du først fortelle kort om hvordan din avdeling er organisert? Hvordan blir en hendelse til en nyhet? Hvem er involvert, hvordan er kommandolinja?

Jeg ser på nrk.no at NRK Nyheter er under omorganisering. Kan du fortelle litt om det?

Ditt arbeid

Kan du fortelle litt om hvordan du som midlertidigkontakt jobber med midlertidig- og vikarproblematikk?

Hvor lenge har du vært midlertidigkontakt?

Omfang og kartlegging

Hvor mange vikarer jobber i din redaksjon per i dag? Har du tall over tid?

Hvordan vurderer du vikarsituasjonen i dag? Evt. sammenlikna med tidligere.

Hvordan vurderer du grunnbemanningen i din redaksjon per i dag?

Hva er årsakene til at vikarbruken er såpass stor i din redaksjon?

Kan du fortelle litt om de ulike typene av vikariater i redaksjonen?

Hvilke oppgaver gjør vikarene? Skiller de seg fra oppgaver de fast ansatte gjør?

Lederen for NKRJ nevnte det finnes en uformell toårsregel i NRK, i tillegg til fireårsregelen, for å hindre at folk krever fast ansettelse. Er det noe du kjenner igjen fra din redaksjon?

Hun nevnte også at det er kommet en type kontrakt hvor man er fast ansatt, men uten en fast ukentlig arbeidstid. Er det en kontraktsform du kjenner til?

Vikarsituasjonen

NRK har en mer stabile rammebetingelser enn kommersielle mediebedrifter, men har likevel mange vikarer. Hvorfor?

Bør noe gjøres med vikarenes arbeidssituasjon, evt. hva?

Hvordan kunne ting vært organisert annerledes?

Tror du bruken av vikarer påvirker arbeidsmiljøet? Evt. hvordan?

Påvirker bruken av vikarer det redaksjonelle produktet?

Får vikarene NRKs medarbeiderundersøkelser?

Vikarene

Hvem er den typiske vikaren? Har dette endret seg?

Hva kjennetegner dem som kontakter deg? Hva trenger de hjelp med?

Opplever du at de midlertidig ansatte kjenner til rettighetene sine?

Er det utfordrende å fagorganisere vikarene?

Forholdet til ledelsen

Hvordan vil du beskrive dialogen med ledelsen når det gjelder vikarproblematikken?

Hvordan opplever du forholdet til personalavdelingen?

Ledelsen sier at de tar problemet på alvor. Hva er din oppfatning av saken?

Deg selv

Hvordan kom du selv inn i NRK?

Hvorfor engasjerte du deg i fagforeninga?

Synes du at arbeidet med vikarproblematikken nytter?

Framtida

Hvorfor tror du bruken av midlertidig arbeidskraft er såpass utbredt i mediebransjen?

Hvordan tror du arbeidsmarkedet og ansettelsesvilkårene til journalister vil utvikle seg?

Vedlegg 4. Intervjuguide leder

Om din bakgrunn og erfaring

Alder, stilling

Utdanning og bakgrunn

Kort om avdelingen du er leder for og hvilke arbeidsoppgaver du har (hvor mange ansatte etc.)

Du har etter det jeg kan se jobbet i NRK en stund – hvordan kom du selv inn i mediebransjen?

Søkerne og søknadsprosessen

Hvor mange søkere er det som regel på vikar- og tilkallingsvikarstillingene? Og på sommervikariatene? Hvordan prioriteres søkerne?

Omtrent hvor mange søkere er det på de faste stillingene?

Hva er din rolle i ansettelsesprosessen?

Hvordan foregår en ansettelsesprosess?

Lyses alle vikariater ut offentlig?

Hva kjennetegner de som søker på stillinger i NRK Marienlyst? (alder, utdanning, erfaring)
Hvor stor andel regner dere som kvalifiserte til stillingen?

Hva ser dere etter hos søkerne?

Hva kjennetegner de som blir fast ansatt hos dere?

Synes du at de midlertidige tilfører noe kvalitativt annet (i positiv forstand) til det redaksjonelle produktet enn de faste?

Noen midlertidig ansatte jeg har snakket med har sagt at de er villige til å i fire år eller mer hvis det betyr at de får en fast stilling til slutt. Hva tenker du om det?

Midlertidige ansettelses og arbeidsorganisering

Hva er det med Nyhetsavdelingen som gjør at man til en hver tid trenger en del midlertidig ansatte?

Ut fra din stilling – hva er fordelene med bruk av midlertidig ansatte?

Hva er ulempene?

Er det ønskelig fra NRKs side å få redusert bruken av midlertidige ansettelses?
Hvorfor/hvorfor ikke?

Er det mulig å få redusert bruken av midlertidige ansettelses? Hvorfor/hvorfor ikke?

Påvirker bruken av vikarer påvirker arbeidsmiljøet på noen måte? I tilfelle, hvordan?

Påvirker bruken av vikarer det redaksjonelle produktet på noen måte?

Kutt i vikarbruken

40 vikarer i Nyhetsavdelingen må finne seg noe nytt å gjøre over nyttår. Hvor mange vikarer mister dere i din avdeling?

Hvordan har dere valgt ut hvem som fikk fortsette og hvem som ikke fikk det?

Hva slags konsekvenser får en mer restriktiv bruk av vikarer for den daglige driften?

Hvordan opplever du det å måtte si opp flinke folk?

Verken NRKJ eller NRK er tilhengere av lufting. Likevel er det noe alle de midlertidig ansatte jeg har vært i kontakt med kjenner til eller har hørt historier om. Hvorfor har det skjedd tilfeller av lufting når ingen egentlig ønsker det?

Hvorfor har man kommet opp situasjoner der det har blitt behov for lufting?

NRK har tidligere blitt offentlig kritisert for vikarbruken – blant annet i 2010 i forbindelse med reporteren som sa opp jobben på lufta. Fikk denne episoden noen konsekvenser for ansettelsespolitikken hos dere i Nyhetsavdelingen?

Hvordan tror du arbeidsmarkedet og ansettelsesformene for journalister vil utvikle seg?

Spørsmål tilsendt på forhånd

- Hvor mange søkere er det vanligvis til vikar- og tilkallingsvikarstillingene?
- Hvordan er lønnsbetingelsene til vikarene/tilkallingsvikarene i forhold til fast ansatte?
- Får de fast ansatte frynsegoder/dekket utgifter/bonuser eller liknende som vikarene ikke får?
- Hvilke øvre og nedre grenser har dere for tidsbegrensede kontrakter?
- Har det blitt mer prosjektorganisering enn før? Hvis ja – fører det også til flere midlertidige ansettelser?
- Hvordan jobber prosjektgruppene som skal komme med forslag til hvordan NRK kan kutte penger?

